



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

**DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA Y TRABAJO
SOCIAL**

TESIS DOCTORAL

**El acoso sexual laboral a través
de la percepción social de los
agentes implicados en su
prevención y control**

Presentada por Rocío Pérez Guardo

para optar al grado de

Doctora por la Universidad de Valladolid

2013

Dirigida por:

DRA. D^a CARMEN RODRÍGUEZ SUMAZA

AGRADECIMIENTOS

El proceso de elaboración de una Tesis Doctoral es tan enriquecedor como tedioso. Está lleno de altibajos, renunciaciones y crecimiento, y tiene un sabor agridulce. Se trata de una etapa con una enorme influencia en el desarrollo profesional y personal de quienes pasan por ella, por lo que el apoyo de las personas que acompañan se convierte en decisivo.

Este texto es el resultado de una travesía que no he realizado en solitario. Recorrí el camino al lado de guías y amistades, y cada cual dejó en mí su impronta y aprendizaje.

A Jose Antonio Orejas, entrañable compañero de senderos y desfiladeros a quien admiro personal y profesionalmente. Gracias por creer en mí. Gracias por tu constante apoyo y energía. Gracias por ser un ejemplo del ser frente al aparentar.

A Natividad de la Red, porque de su mano comencé a descubrir el apasionante mundo de la docencia y la investigación. Gracias por la motivación, el cariño y la enseñanza.

Al alumnado, una de las principales razones por las que reafirmo la elección de formarme como docente e investigadora. Gracias por la escucha, la participación, la implicación y la gratitud.

A Natalia Serrano y Álvaro Retortillo, colaboradores y amigos. Gracias por compartir conmigo vuestro tiempo, trabajo e inquietudes.

A Miguel Vicente, Javier Callejo Maudes, Noemí Serrano, Fernando Rey, Ricardo Mata y Pilar Zarzosa. Gracias por las orientaciones y consejos que han enriquecido la elaboración de la Tesis y mi propio proceso de aprendizaje.

A todas las personas que han participado en las encuestas, entrevistas y grupos de discusión. Gracias por compartir vuestras impresiones sobre un tema del que todavía cuesta hablar.

A mi familia, lo más importante que tengo en la vida. Por su unión, su generosidad, su ayuda incondicional y su reconocimiento. Gracias por saber entender que algunas de las decisiones más relevantes se toman con el corazón.

A las amistades, que pese al poco tiempo libre que permiten estos menesteres, siempre estuvieron a mi lado para compartir las penas, las rabias y las felicidades. Gracias a Alberto Rodríguez, a Alberto Vicente y a Iván Boal, por su disponibilidad para colaborar conmigo en la propia investigación.

A Gumersindo Bueno y Juan Carlos Vielba, por darme la oportunidad de formar parte de la Fundación Santa María la Real, de dirigir su Centro de Innovación y Emprendimiento y, en definitiva, de seguir aprendiendo y desarrollando las competencias adquiridas en la Universidad en otros ámbitos y sectores de actividad diferentes.

A mi Directora de Tesis, Carmen Rodríguez Sumaza. Gracias por guiarme con esmero en este proceso, a pesar de tener que hacer frente al gran volumen de trabajo que le corresponde realizar a una profesional realmente implicada con la comunidad universitaria como tú.

A todos/as vosotros/as mi más sincera y profunda gratitud, que se valora aún más si cabe en los tiempos de individualismo y competitividad en los que vivimos.

ÍNDICE

CAPÍTULO 1.- INTRODUCCIÓN	1
1.1 Presentación: motivaciones personales de la investigadora y justificación del interés de la temática.	3
1.2 Planteamiento de la investigación: finalidad, objetivos, técnicas de investigación, hipótesis y otras cuestiones metodológicas.	5
1.3 Enfoque de la investigación.	11
1.3.1 El paradigma de la complejidad como referente.	12
1.3.2 El acoso sexual laboral como objeto de estudio científico y su análisis desde la perspectiva sociológica.	14
1.3.2.1 Perspectiva de Género y Sociología del Género.	20
1.3.2.2 Sociología de las Organizaciones.	27
1.3.2.3 Sociología de la Sexualidad.	33
1.3.2.4 Perspectiva Fenomenológica.	37
1.4 Estructura y coherencia interna de la tesis.	41
CAPÍTULO 2.- EL ACOSO SEXUAL LABORAL COMO PROBLEMA SOCIAL	45
2.1 Aproximación a la consideración del acoso sexual laboral como problema social.	47
2.2 El proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública.	51
2.2.1 Los orígenes de la identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública.	51
2.2.2 La conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral desde Naciones Unidas y la Organización Internacional del Trabajo.	54
2.2.2.1 Naciones Unidas.	55
2.2.2.2 La Organización Internacional del Trabajo.	56
2.2.3 La conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral en la Unión Europea.	62
2.2.4 La conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral en el Derecho español.	69
2.2.4.1 La Constitución Española de 1978: bienes jurídicos protegidos vinculados al acoso sexual laboral.	69
2.2.4.2 La regulación del acoso sexual laboral desde la rama laboral del derecho.	72
2.2.4.3 La regulación del acoso sexual laboral desde la rama penal del derecho.	77
2.2.4.4 La Ley de Igualdad de 2007: un tratamiento transversal ante el acoso sexual laboral.	78
2.2.5 Una deconstrucción del concepto de acoso sexual laboral en base a las definiciones manejadas.	83
2.3 Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica.	98
2.3.1 Marcos interpretativos sobre acoso sexual laboral: modelos y enfoques teóricos.	99
2.3.2 El acoso sexual laboral en España: fuentes de información y estado de la investigación y de la intervención social en las organizaciones laborales.	108
2.3.2.1 Fuentes de datos oficiales sobre acoso sexual	

laboral en España.	109
2.3.2.2 Los estudios teóricos y/o empíricos sobre el acoso sexual laboral en España: metodologías y principales resultados.	113
2.3.2.3 El estado de la intervención social contra el acoso sexual laboral en las organizaciones laborales.	114
2.3.2.4 Las limitaciones en el estudio del acoso sexual laboral y en el diseño de estrategias de intervención.	142
2.3.3 Principales aportaciones relativas a los elementos de análisis y modelo teórico al que se adscriben.	160
2.3.3.1 Las causas explicativas.	165
2.3.3.2 Víctimas y personas acosadoras esperadas.	166
2.3.3.3 Los actos esperados.	171
2.3.3.4 Reacción de la persona acosada.	174
2.3.3.5 Reacción del entorno laboral.	175
2.3.3.6 Las consecuencias esperadas.	177
2.3.3.7 Principales conclusiones sobre la contrastación empírica y consideraciones sobre el marco interpretativo del estudio empírico.	181
CAPÍTULO 3.- EL ESTUDIO EMPÍRICO DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL	184
3.1 Estudio de la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral los agentes implicados en su prevención y control: alcance, justificación de la investigación y metodología.	189
3.1.1 Temática, contextualización y segmentos poblacionales implicados.	191
3.1.2 Interés y enfoque de la propuesta.	191
3.1.3 Finalidad social, objetivos cognitivos e hipótesis.	194
3.1.4 Elección de las técnicas de investigación a emplear.	197
3.1.4.1 Los grupos de discusión y la encuesta: el análisis de la percepción social de los/as trabajadores/as.	199
3.1.4.2 Las entrevistas en profundidad: el análisis de la percepción social de las personas con responsabilidades directas en la materia.	200
3.2 Operaciones llevadas a cabo para el diseño y realización de las técnicas de investigación social y el análisis de sus resultados.	202
3.2.1 Los grupos de discusión.	204
3.2.1.1 Elaboración del guión temático.	204
3.2.1.2 Confección y diseño de los grupos de discusión.	204
3.2.1.3 Composición de los grupos.	206
3.2.1.4 Análisis de contenido de los discursos.	208
3.2.2 La encuesta.	211
3.2.2.1 El diseño y la realización de la encuesta.	215
3.2.2.2 El análisis de la encuesta: caracterización de la muestra y pruebas iniciales.	215
3.2.3 Las entrevistas en profundidad.	217
3.2.3.1 Aproximación al universo de entrevistados/as.	220
3.2.3.2 Elaboración del guión temático.	221
3.2.3.3 Realización de las entrevistas y análisis de contenido de los discursos.	222
3.3 La percepción social de los agentes implicados en su prevención y control en Valladolid: resultados del estudio.	223
3.3.1 Sobre las causas explicativas.	224
	227

3.3.1.1 El fundamento del origen del acoso sexual laboral.	228
3.3.1.2 Los motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente.	231
3.3.1.3 La relevancia otorgada al fenómeno.	234
3.3.2 Sobre el concepto.	239
3.3.2.1 La caracterización de los sujetos que protagonizan el fenómeno.	240
3.3.2.2 Las conductas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral.	244
3.3.2.3 La percepción y posicionamiento de la persona acosada frente a las conductas de acoso sexual laboral.	250
3.3.3 Sobre la reacción de la persona acosada.	254
3.3.3.1 Las estrategias elegidas ante el acoso sexual laboral por las personas acosadas.	254
3.3.3.2 Algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta.	261
3.3.3.3 El grado de conocimiento del procedimiento de denuncia por parte de los/as trabajadores/as.	264
3.3.4 Sobre la reacción del entorno laboral.	265
3.3.4.1 Las estrategias de legitimación del acoso sexual laboral.	267
3.3.4.2 La reacción de la organización laboral frente a los casos de acoso sexual.	273
3.3.4.3 El apoyo social entre compañeros de trabajo.	278
3.3.5 Sobre las consecuencias.	280
3.3.6 Consideraciones finales.	283
CAPÍTULO 4.- CONCLUSIONES Y APORTACIÓN DE CLAVES	285
4.1 Introducción.	287
4.2 La ampliación y sistematización del conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral.	289
4.2.1 El acoso sexual laboral: un problema social.	289
4.2.2 Identificación, tratamiento y regulación del acoso sexual laboral: un obstáculo para el desarrollo profesional y personal de las mujeres en un contexto de aparente igualdad de oportunidades entre sexos.	290
4.2.3 La inexistencia de un concepto de acoso sexual laboral consensuado y sus implicaciones en la metodología de las investigaciones e intervenciones sociales.	293
4.2.4 Limitaciones en la cuantificación y caracterización del acoso sexual laboral en España.	296
4.2.5 Principales conclusiones de los estudios sobre acoso sexual laboral en España y su contraste con los modelos teóricos.	299
4.3 El análisis de la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral los agentes sociales implicados/as en su prevención y control.	302
4.3.1 El fundamento del origen del acoso sexual laboral, los motivos que lo generan y la relevancia que se le otorga.	304
4.3.2 Los sujetos que protagonizan el fenómeno, las conductas que pueden constituir acoso sexual laboral y la percepción y reacción de la persona acosada ante las mismas.	307
4.3.3 Las estrategias seguidas por las personas acosadas frente al acoso sexual laboral, las circunstancias que las moderan y el	

conocimiento del procedimiento de denuncia del fenómeno.	310
4.3.4 Las estrategias de legitimación del acoso sexual laboral, la reacción de la organización laboral frente al mismo y el apoyo social entre compañeros/as de trabajo.	312
4.3.5 Las consecuencias que tiene el acoso sexual laboral	314
4.4 Aportación de claves para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral.	315
4.4.1 Cuestiones previas al diseño e implementación del protocolo.	316
4.4.2 Cuestiones relativas a la fase promocional y preventiva.	316
4.4.3 Cuestiones relativas a la fase asistencial y disciplinaria.	319
4.5 Limitaciones del estudio y cuestiones a tener en cuenta en futuras investigaciones sobre la materia.	320

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES DOCUMENTALES	323
--	------------

RELACIÓN DE FIGURAS

1.2.1: Objetivos cognitivos generales y específicos de la investigación.	7
1.2.2: Unidades de análisis de la investigación.	9
1.2.3: Fases de la investigación.	
1.3.1: Ubicación teórica del estudio del ASL en el ámbito sociológico.	20
2.2.1: Proceso inicial de identificación, conceptualización y tratamiento del ASL.	54
2.2.2: Elementos de la estructura conceptual del ASL.	87
2.3.1: Enfoques sobre ASL y su vinculación con los modelos.	108
2.3.2: Dimensiones básicas a tener en cuenta en el diseño de Protocolos de Actuación frente al ASL.	146
2.3.3: Esquema del procedimiento de elaboración de protocolos de actuación frente al ASL.	160

RELACIÓN DE TÁBLAS

1.2.1: Hipótesis de la investigación empírica.	11
1.3.1: Clasificación de factores psicosociales.	16
1.3.2: Niveles, dimensiones y disciplinas implicadas en el análisis del ASL.	18
1.3.3: El análisis del ASL desde la perspectiva de género y/o desde la Sociología del Género.	27
1.3.4: El análisis del ASL desde la Sociología de las Organizaciones.	33
1.3.5: El análisis del ASL desde la Sociología de la Sexualidad.	36
1.3.6: El análisis del ASL desde la perspectiva fenomenológica.	41
1.4.1: Relación entre los capítulos, los objetivos generales y específicos, las fases, las técnicas de investigación y la estructura de la Tesis Doctoral.	44
2.2.1: Principales hitos en el tratamiento del ASL desde la ONU.	58
2.2.2: Principales hitos en el tratamiento del ASL desde la OIT.	62
2.2.3: Principales hitos del tratamiento del ASL en la UE.	68
2.2.4: Derechos conexos a la libertad sexual como bien jurídico protegido en los casos de ASL y su reconocimiento en la CE.	71
2.2.5: Principales referencias al ASL en la normativa laboral.	76
2.2.6: Principales referencias al ASL en la normativa penal.	78
2.2.7: Tratamiento del ASL en la Ley de Igualdad de 2007.	81
2.2.8: Modificaciones que la Ley de Igualdad impone a diferentes textos legislativos.	83
2.2.9: Principales definiciones manejadas sobre ASL.	85
2.2.10: Elementos identificados en las definiciones de ASL manejadas.	95
2.2.11: Elementos de la propuesta conceptual de ASL propia.	97
2.3.1: Modelos explicativos del ASL.	105
2.3.2: Indicadores de la ITSS de ASL en España 2005 – 2010.	110
2.3.3: Denuncias en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual en España 2002 – 2009.	111
2.3.4: Comparativa de denuncias y condenas en materia de ASL 2007 – 2010.	112
2.3.5: Resultados sobre ASL en Europa a partir de estudios de ámbito nacional.	114
2.3.6: Catalogación de conductas consideradas como ASL por la Calle et al (1988).	117
2.3.7: Aspectos metodológicos y principales resultados de la encuesta sobre ASL	

de Calle et al (1988).	119
2.3.8: Catalogación de conductas consideradas como ASL por EMER Estudios (1994).	121
2.3.9: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de EMER Estudios (1994).	123
2.3.10: Aspectos metodológicos del estudio de ASL de Torns et al (1999).	126
2.3.11: Aspectos metodológicos del estudio sobre ASL de Valiente (1999).	128
2.3.12: Catalogación de conductas consideradas como ASL por Pernas et al (2000).	130
2.3.13: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de Pernas et al (2000).	131
2.3.14: Aspectos metodológicos del estudio de ASL de Alemany et al (2000).	134
2.3.15: Catalogación de conductas consideradas como ASL por INMARK Estudios (2007).	136
2.3.16: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de INMARK Estudios (2007).	138
2.3.17: Catalogación de conductas consideradas como ASL por Ibáñez et al (2007).	139
2.3.18: Algunos apuntes metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de Ibáñez et al (2007).	141
2.3.19: Referencias del tratamiento del ASL en el seno de las organizaciones laborales en los planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	143
2.3.20: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “causas explicativas” y modelo teórico al que se adscriben.	171
2.3.21: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “víctimas y personas acosadoras esperadas” y modelo teórico al que se adscriben.	174
2.3.22: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “conductas esperadas” y modelo teórico al que se adscriben.	175
2.3.23: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “reacción de la persona acosada” y modelo teórico al que se adscriben.	177
2.3.24: Conductas tenidas en cuenta por los/as compañeros/as para legitimar o deslegitimar los discursos de las personas acosadas.	179
2.3.25: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “reacción del entorno laboral” y modelo teórico al que se adscriben.	181
2.3.26: Principales consecuencias del ASL para las personas que lo sufren y variables moderadoras, según las aportaciones de los/as autores/as consultados/as.	184
3.1.1: Temática social, delimitación contextual y segmentos poblacionales afectados.	194
3.1.2: Finalidad social, objetivo cognitivo general 2 y específicos.	198
3.2.1: Operaciones realizadas en torno a la técnica de investigación “grupo de discusión”.	204
3.2.2: Consideraciones realizadas con respecto a los discursos grupales facilitadas por la creación de un clima no directivo.	205
3.2.3: Guión temático de debate de los grupos de discusión.	206
3.2.4: Confección de los grupos de discusión.	207
3.2.5: Composición de los grupos de discusión.	209
3.2.6: Ficha técnica del grupo de discusión.	211
3.2.7: Operaciones llevadas a cabo para la realización del análisis de contenido.	213
3.2.8: Unidades de registro generadas agrupadas por categoría.	214
3.2.9: Ficha técnica de la encuesta.	217
3.2.10: Características de la muestra: sexo.	218
3.2.11: Características de la muestra: edad.	219

3.2.12: Características de la muestra: categoría profesional.	217
3.2.13: Características de la muestra: sector de actividad.	218
3.2.14: Operaciones realizadas en torno a la técnica de investigación “entrevista en profundidad”.	220
3.2.15: Guión temático de las entrevistas.	222
3.2.16: Ficha técnica de las entrevistas en profundidad.	223
3.3.1: Familias, categorías y recuento de códigos.	225
3.3.2: El fundamento del origen del ASL (p. valor en diferencia de medias edad y categoría profesional).	228
3.3.3: Motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente (p. valor en diferencia de medias edad).	232
3.3.4: Relevancia otorgada al fenómeno (p. valor en diferencia de medias sexo).	235
3.3.5: Relevancia otorgada al fenómeno 2 (p. valor en diferencia de medias categoría profesional).	236
3.3.6: Unidades de registro y propiedades de la categoría causas explicativas.	238
3.3.7: Conductas susceptibles de ser catalogadas como ASL (p. valor en diferencia de medias edad y sexo).	245
3.3.8: Conductas susceptibles de ser catalogadas como ASL 2 (p. valor en diferencia de medias edad).	246
3.3.9: La percepción y el posicionamiento ante el ASL (p. valor en diferencia de medias categoría profesional y sexo).	250
3.3.10: Unidades de registro y propiedades de la categoría concepto.	253
3.3.11: Algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta (p. valor en diferencia de medias sexo y edad).	261
3.3.12: El grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del ASL (p. valor en diferencia de medias sector y categoría profesional).	264
3.3.13: Unidades de registro y propiedades de la categoría causas reacción de la persona acosada.	264
3.3.14: Las estrategias de legitimación del ASL (p. valor en diferencia de medias globales y según algunas variables).	267
3.3.15: Reacción de la organización laboral frente a los casos de ASL (p. valor en diferencia de medias sexo).	273
3.3.16: Unidades de registro y propiedades de la categoría reacción del entorno laboral.	279
3.3.17: Unidades de registro y propiedades de la categoría consecuencias.	282

RELACIÓN DE GRÁFICOS

3.3.1: Fases del procedimiento de análisis de la información cualitativa.	226
3.3.2: Valoración del fundamento del origen del ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	228
3.3.3: Valoración de los motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	232
3.3.4: Valoración de la relevancia otorgada al fenómeno.	235
3.3.5: Relevancia otorgada al fenómeno según sexo. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	236
3.3.6: Valoración de la caracterización de los sujetos que principalmente protagonizan el fenómeno. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	242
3.3.7: Valoración de las conductas susceptibles de ser catalogadas como de ASL.	245

Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	
3.3.8: Valoraciones del ítem “sólo hay acoso sexual cuando existe chantaje sexual” según edad. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	247
3.3.9: Valoración de la percepción y el posicionamiento de la persona acosada ante el ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	251
3.3.10: La percepción y el posicionamiento de la persona acosada ante el ASL según edad.	252
3.3.11: Estrategias elegidas ante el ASL: la denuncia. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	255
3.3.12: Estrategias elegidas ante el ASL: el aguante. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	256
3.3.13: Estrategias elegidas ante el ASL: la renuncia. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	257
3.3.14: Valoración de algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta de la persona acosada. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	261
3.3.15: Valoración de algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta de la persona acosada según sexo.	261
3.3.16: El grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del ASL.	264
3.3.17: Valoración de las estrategias de legitimación del ASL.	267
3.3.18: Valoración de las estrategias de legitimación del ASL según sexo. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	269
3.3.19: Valoración de las estrategias de legitimación del ASL según edad. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	270
3.3.20: Valoración de la posible reacción de la organización laboral frente a los casos de ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.	274
3.3.21: Valoración del ítem “las empresas deberían disponer de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral” según sexo.	275
3.3.22: Valoración del apoyo social entre compañeros/as de trabajo. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.	279
3.3.23: Valoración de las consecuencias del ASL.	282

ANEXOS EN CD

Anexo 1. Análisis cualitativo.

1.1 Archivos de audio.

1.2 Base de datos.

Anexo 2. Análisis cuantitativo.

2.1 Cuestionario.

2.2 Base de datos.

2.3 Pruebas iniciales.

2.4 Medias y frecuencias.

2.5 Pruebas paramétricas y no paramétricas.

RELACIÓN DE ABREVIATURAS

(ASL) Acoso sexual laboral.

(CCOO) Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

(CDAW) Convention on the Elimination All Forms of Discrimination Against Women.

(CE) Constitución Española.

(CECALE) Confederación de Organizaciones Empresariales de Castilla y León.

(CIS) Centro de Investigaciones Sociológicas.

(CSIF) Central Sindical Independiente y de Funcionarios.

(EEOC) Equal Employment Opportunity Commission.

(ET) Estatuto de los Trabajadores.

(G-1) Grupo de discusión 1.

(G-2) Grupo de discusión 2.

(G-3) Grupo de discusión 3.

(G-4) Grupo de discusión 4.

(G-5) Grupo de discusión 5.

(G-6) Grupo de discusión 6.

(G-7) Grupo de discusión 7.

(G-8) Grupo de discusión 8.

(ITSS) Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

(LISOS) Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

(LPRL) Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

(OIT) Organización Internacional del Trabajo.

(ONG) Organizaciones No Gubernamentales.

(ONU) Organización de las Naciones Unidas.

(PYMES) Pequeñas y Medianas Empresas.

(RAE) Real Academia Española de la Lengua.

(Sig.) Nivel de significación.

(S.p) Sin página.

(TRIT) Trabajo de Investigación Tutelado.

(UGT) Unión General de Trabajadores.

(WWU) Working Women United.

CAPITULO I

Introducción

- **1.1 PRESENTACIÓN: MOTIVACIONES PERSONALES DE LA INVESTIGADORA Y JUSTIFICACIÓN DEL INTERÉS DE LA TEMÁTICA.**
- **1.2 PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN: FINALIDAD, OBJETIVOS, TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS.**
- **1.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN.**
- **1.4 ESTRUCTURA Y COHERENCIA INTERNA DE LA TESIS.**

1.1 Presentación: motivaciones personales de la investigadora y justificación del interés de la temática.

La temática elegida para llevar a cabo esta Tesis Doctoral es el acoso sexual laboral y la percepción social que sobre este fenómeno tienen los principales agentes implicados de una forma más directa o indirecta en su prevención y control: organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y trabajadores/as, sitios/as todos/as ellos/as en la provincia de Valladolid, seleccionada como contexto espacial de referencia.

Como suele ser costumbre en los capítulos introductorios de muchas tesis doctorales, pretendo utilizar este primer epígrafe para transmitir el porqué de la elección de la temática señalada. A ese interrogante responden tanto una serie de motivaciones personales como el propio interés general que avala al estudio.

Han pasado ya varios años desde que terminé la diplomatura de Trabajo Social en la Universidad de Valladolid, una carrera que ofrece una gran variedad de ámbitos de intervención e investigación y, por lo tanto, de salidas profesionales muy diferentes entre sí. Mientras la cursaba siempre me llamaron la atención especialmente todas las cuestiones relacionadas con la desigualdad por razón de género.

Por esa razón, en el tercer y último año de estudio de Trabajo Social, decidí elegir a la Asociación de Asistencia a Víctimas de Agresiones Sexuales y Malos Tratos (ADAVASYMT) como mi centro de prácticas de la carrera. La experiencia en la intervención con mujeres víctimas de violencia de género en las relaciones de pareja y de acoso sexual fomentó mi interés por los estudios de género y, concretamente, por los estudios sobre violencia de género. Es por ello que, después de estas prácticas, continué trabajando en la asociación y me matriculé en el *Curso de Especialista de Agente de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Universidad de Valladolid*. Con dichos estudios de postgrado pude ampliar mi formación específica en la materia y comprender la importancia de abordar cualquier trabajo de investigación desde una perspectiva de género, es decir, considerando el género como una categoría analítica a la hora de llevarlo a cabo. Esta elección es fundamental de cara a evidenciar una realidad oculta y sexuada, ya que los fenómenos sociales suelen tener un impacto diferencial en hombres y mujeres y el efecto sobre éstas últimas suele quedar invisibilizado. Por dicha razón y como explicaremos en apartados posteriores, hemos decidido asumir la perspectiva de género en la presente Tesis Doctoral.

La especialización en lo referido al mercado laboral que me aportaron los estudios de segundo ciclo que cursé posteriormente en la misma universidad, Ciencias del Trabajo, condicionó también mi decisión sobre la temática que deseaba que marcara los inicios de mi carrera investigadora, inclinándome, dentro del amplio espectro de la violencia de género, por el acoso sexual laboral. El aprovechamiento de los cursos de doctorado del programa *Procesos de Cambio Social* ofertados por el Departamento de Sociología y

Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, contribuyó a perfilar y concretar mis intereses dentro de la temática mencionada.

El trabajo de investigación tutelado (TRIT) que defendí con la máxima calificación y que llevó por título *“El acoso sexual laboral: marco teórico y propuesta de estudio empírico”* me ha servido de base para realizar la Tesis Doctoral que ahora presentamos. El TRIT ofrecía una primera versión del marco teórico de la investigación y una propuesta de marco empírico, como su propio nombre indica. Esta Tesis Doctoral incorpora una ampliación y mejora de dicho marco teórico y el desarrollo empírico con sus correspondientes conclusiones.

En el proceso de elaboración de la tesis ha servido como un gran apoyo el aprovechamiento de una estancia investigadora en el Departamento de Sociología de la Facultad de Políticas, Psicología, Sociología y Estudios Internacionales de la Universidad de Cambridge (Reino Unido). Gracias a esta estancia, realizada durante los meses de julio, agosto y septiembre de 2011, he podido compartir mis inquietudes investigadoras con sociólogos/as de reconocido prestigio y acceder a fuentes documentales de calidad de las que dispone la citada universidad.

Independientemente de mis motivaciones personales, el interés de centrar este estudio en el acoso sexual laboral viene avalado por cuatro razones fundamentales muy relacionadas entre sí: la relevancia del fenómeno, la creciente sensibilización social al respecto, la obligación legal de poner en marcha medidas para prevenirlo y combatirlo que tienen actualmente todas las organizaciones laborales y la escasa documentación sociológica de referencia.

A la obligación legal se refieren los artículos 48 y 62 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. El contenido de los mismos hace que el diseño e implementación de instrumentos de prevención del acoso sexual laboral y su asistencia dejen de ser, como hasta la llegada de la ley, una opción voluntaria. Si la elaboración y aplicación de los planes de igualdad sólo corresponde a la Administración General del Estado, organismos públicos vinculados o dependientes de ella y empresas con más de doscientos cincuenta trabajadores/as, la prevención y control del acoso sexual laboral es, desde la aprobación de esta ley, una obligación para las organizaciones señaladas y también para las empresas de menor tamaño.

Para que las personas responsables de la elaboración de instrumentos de prevención y control del acoso sexual laboral (representantes legales de la Administración Pública, de las empresas y de los/as trabajadores/as) así como otras personas u organizaciones interesadas en la temática puedan realizar mejor su labor, requieren de un acercamiento a las informaciones disponibles sobre el fenómeno. El estudio y comprensión de cualquier fenómeno precisa de un importante trabajo de documentación, máxime si tiene como meta el diseño de medidas para atajar realidades consideradas como problemáticas. Sin embargo, después de una profunda revisión documental pude concluir que la información

existente sobre el acoso sexual laboral no era abundante. Prolifera en una mayor medida en su perspectiva psicológica y jurídica, pero es bastante más reducida desde la perspectiva sociológica.

Partiendo de estas realidades, el estudio pretende aportar un granito de arena en la ampliación de la documentación referente al acoso sexual laboral desde un enfoque transdisciplinar presidido por la dimensión sociológica. Trata, entre otras cosas, de facilitar la labor de aquellas personas que tienen responsabilidades o interés en la materia.

1.2 Planteamiento de la investigación: finalidad, objetivos, técnicas de investigación, hipótesis y otras cuestiones metodológicas.

Este trabajo de investigación parte de la premisa de que el fin último de la investigación social ha de ser aportar conocimientos que contribuyan a lograr mayores cotas de bienestar social. En el caso que nos ocupa, ese bienestar se materializa en la promoción de unas saludables relaciones interpersonales en los centros de trabajo; unas relaciones que no obstaculicen sino promuevan el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as y la marcha de las organizaciones laborales, como lo hace el acoso sexual. Es por ello que, más allá de la pretensión de alcanzar los objetivos cognitivos propios de la investigación, existe el propósito de difundir esos nuevos conocimientos adquiridos mediante la misma. La finalidad social es hacer una contribución en pro de ese bienestar mencionado, en un momento óptimo para ello como es el actual, en el que las organizaciones laborales están obligadas a prevenir y controlar dichas conductas de acoso.

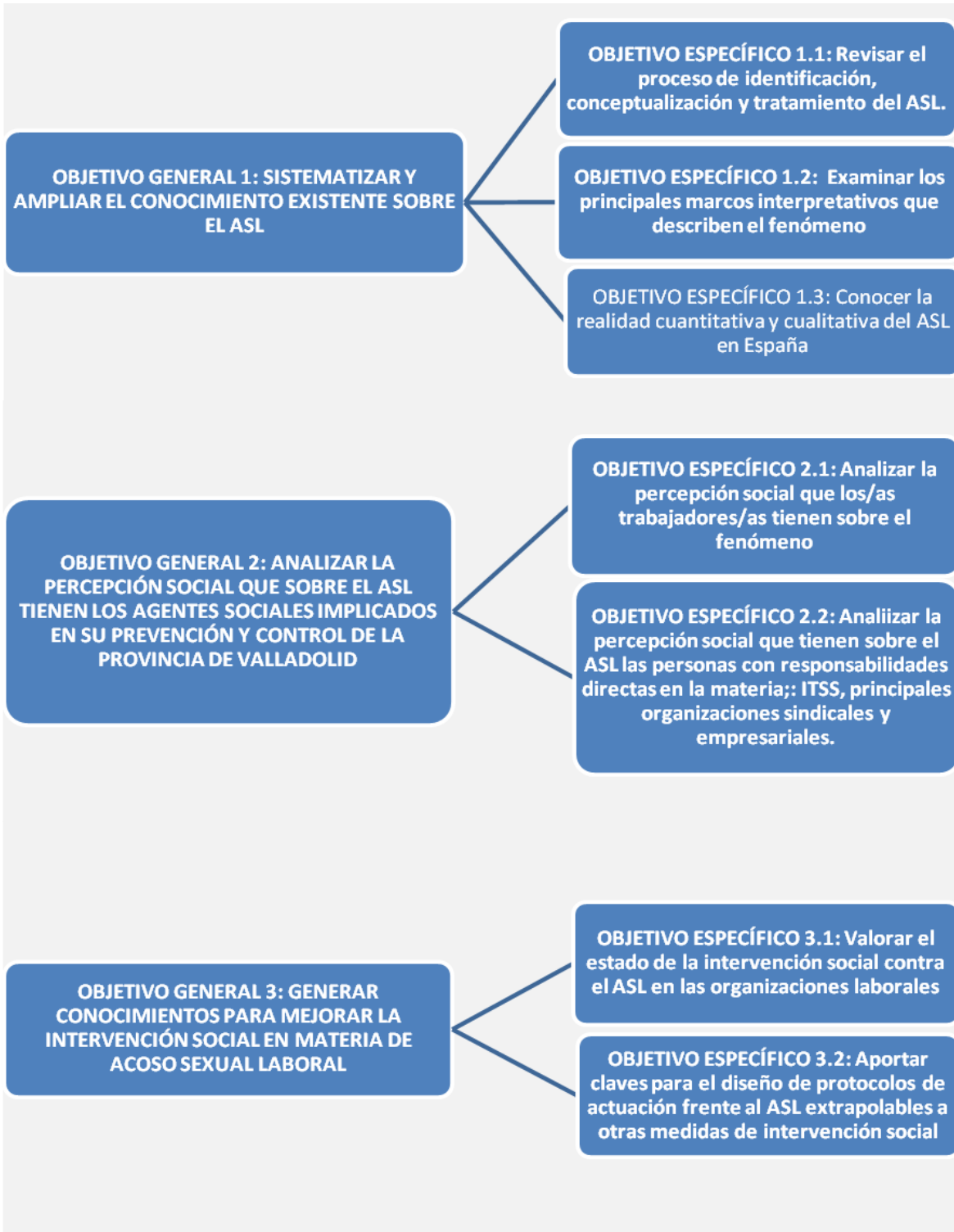
El diseño de instrumentos de prevención y control del acoso sexual laboral, así como el diseño de cualquier tipo de intervención social, requiere de grandes conocimientos en la materia para que estén bien fundamentados. Por otra parte, su implementación requiere de legitimación social para que sean aceptados, valorados y, por lo tanto, resulten efectivos. La legitimación social hace que se perciban como medidas positivas y necesarias para el mejor funcionamiento de la organización laboral y no como medidas que corresponden a modas sociales sin un fundamento sólido que justifique su existencia.

Por ambas razones se antoja necesario sistematizar y ampliar la información ya existente referente al fenómeno y profundizar en la percepción social que tienen los diferentes agentes sociales implicados al respecto: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los sindicatos, las organizaciones empresariales y los/las trabajadores/as en general. Partiendo de esa base, se establecen como objetivos cognitivos generales de la investigación: sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral, y analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control de la provincia de Valladolid. Los objetivos

específicos correspondientes al primer objetivo general son tres: revisar el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral, examinar los principales marcos interpretativos que describen el fenómeno y conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del acoso sexual laboral en España. Finalmente, los relativos al segundo objetivo general son: analizar la percepción social que, por un lado, los/las trabajadores/as y, por otro lado, las personas con responsabilidades directas en la materia tienen sobre el acoso sexual laboral.

El tercer objetivo general tiene un carácter más práctico, acercando el trabajo realizado a la finalidad social del mismo. Se trata de generar conocimientos para mejorar la intervención social en materia de acoso sexual laboral. Este objetivo se apoya en dos objetivos específicos: valorar el estado de la intervención social contra el acoso sexual laboral en las organizaciones laborales, y aportar claves para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral. En la Figura 1.2.1 los vemos de una forma más gráfica.

Figura 1.2.1: Objetivos cognitivos generales y específicos de la investigación.



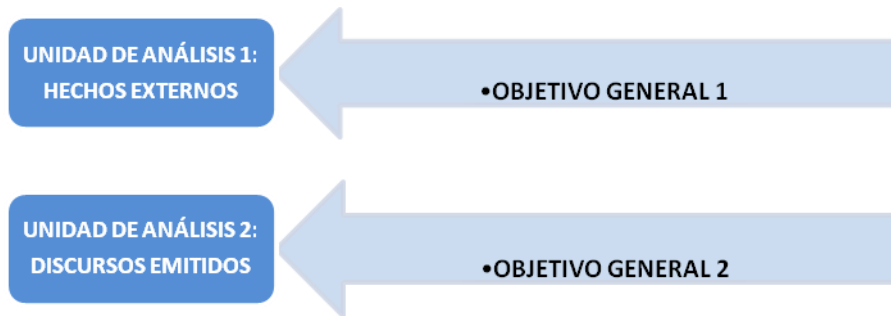
Fuente: Elaboración propia.

El/la investigador/a social, para dar cuenta de la realidad social, puede tomar como unidad de análisis tanto los llamados hechos externos (acontecimientos y acciones humanas) como los discursos que en un ámbito socio espacial determinado se emiten en relación con la problemática social que se está estudiando. Los discursos son emitidos por personas que habitan en un escenario histórico concreto, que están sujetos a los procesos sociales en tiempos y espacios determinados. Por consiguiente, se han de tener en cuenta a los actores y a sus circunstancias, al igual que a sus discursos. El resultado del análisis nos muestra cómo se construye socialmente la realidad.

El acoso sexual laboral es un fenómeno que se inscribe en un proceso de cambio social caracterizado por diferentes acontecimientos y acciones humanas: la progresiva incorporación de la mujer a la esfera laboral trasgrediendo su rol prototípico, la cada vez mayor percepción negativa de la población sobre la sobrevaloración del rol sexual de la misma en detrimento del profesional, y la posterior definición, regulación y estudio del ahora denominado “acoso sexual laboral” por su consideración como problema social (no sin ciertas reticencias). Estos acontecimientos y acciones van acompañados de diferentes discursos sociales.

En esta Tesis Doctoral tomamos en consideración dos unidades de análisis, presentadas en la Figura 1.2.2. La primera, los hechos externos, se materializa en el establecimiento del primer objetivo general “Sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral”, ya que para dar respuesta a dicho objetivo profundizamos en los procesos sociales (el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del fenómeno, las interpretaciones teóricas del mismo y el estudio de su incidencia, así como sus causas y consecuencias). La segunda, los discursos emitidos al respecto, se materializa en el establecimiento del segundo objetivo general “Identificar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control”, ya que el análisis asociado al mismo tiene en cuenta los discursos que los actores implicados directa e indirectamente en la prevención y control del acoso sexual laboral emiten sobre él.

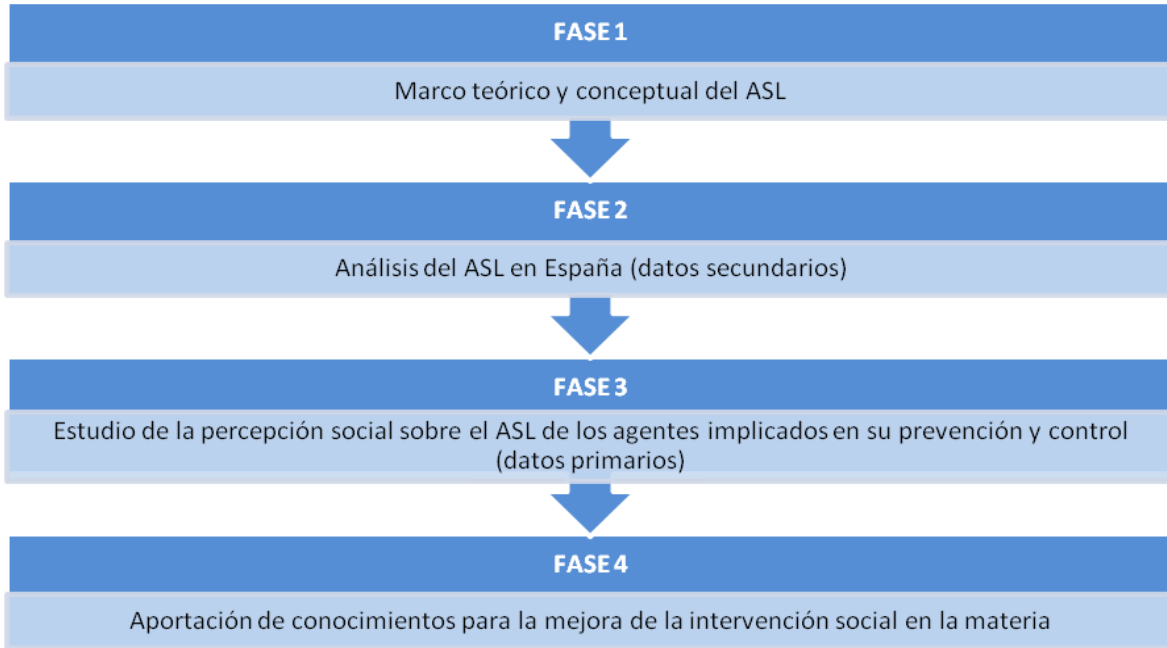
Figura 1.2.2: Unidades de análisis de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, el diseño y puesta en marcha de la investigación se estructura en cuatro fases diferenciadas, resumidas en la Figura 1.2.3. La primera es el establecimiento del marco teórico y conceptual, realizado a través de la técnica de análisis documental. La segunda fase es el análisis del acoso sexual laboral en España, ejecutado mediante el análisis documental y la explotación de datos secundarios. Finalmente, la tercera es el estudio empírico, llevado a cabo con la utilización de las técnicas de grupo de discusión, entrevista en profundidad y encuesta; técnicas dirigidas hacia organizaciones sindicales, organizaciones empresariales y trabajadores/as (justificadas y explicadas con detalle en los epígrafes 3.1 y 3.2). Básicamente, la cuarta, la aportación de conocimientos para la mejora de la intervención social en la materia, es el resultado final de todas las anteriores.

Figura 1.2.3: Fases de la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al estudio empírico, hemos planteado tres hipótesis iniciales generales que guían el desarrollo de la investigación sin constreñir la posibilidad de profundizar más en los discursos de nuestros/as interlocutores y llegar a otras conclusiones no contempladas preliminarmente. La primera hipótesis es que la percepción social que los/as trabajadores/as tienen del fenómeno se ve influida por la posición (entendida como víctima o acosador/a) con la que se identifican al reflexionar sobre éste: mujeres como potenciales víctimas y hombres como potenciales acosadores y objetos de falsas denuncias por acoso. Este hecho puede influir en la fidelidad con la que la percepción social del individuo reproduce la realidad del acoso, aunque otras variables como la edad o el nivel formativo puedan moderar también los posicionamientos y la presencia de sesgos perceptivos.

A priori consideramos que los/as trabajadores/as, de la misma forma que la patronal, tienen carencias respecto a la información y formación necesaria para comprender en su justa medida la caracterización del acoso sexual laboral, de forma que su imaginario social vincula en gran medida el acoso sexual a los usos sociales en lugar de a los abusos. Esa es nuestra segunda hipótesis de partida, cuyo contenido se contrapone con el de la tercera y última hipótesis, en la que consideramos que los sindicatos y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituyen los grupos de agentes implicados con conocimientos más sólidos en la materia situando más claramente el acoso sexual laboral en el lado de los abusos, lo que facilita su implicación en la labor preventiva y asistencial del fenómeno.

Tabla 1.2.1: Hipótesis de la investigación empírica.

HIPÓTESIS 1	La percepción social del ASL está influida por la posición en la que se identifica el sujeto: mujeres – acosadas, hombres – acosadores o denunciados en falso por acoso. Otras variables como edad y nivel formativo moderan también, pero en menor medida, los posicionamientos y los sesgos que les acompañan.
HIPÓTESIS 2	Trabajadores/as y patronal tienen un déficit en la información y formación necesaria para comprender el fenómeno, de forma que su imaginario social vincula más claramente el ASL a los usos sociales en lugar de a los abusos.
HIPÓTESIS 3	Sindicatos e Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituyen los grupos de agentes implicados con conocimientos más sólidos en la materia. Sitúan al ASL en el lado de los abusos, en lugar de en el de los usos sociales, lo que facilita su implicación en la labor preventiva y asistencial del fenómeno.

Fuente: Elaboración propia.

1.3 Enfoque de la investigación.

El trabajo de investigación que aquí se presenta toma como principal referente al paradigma de la complejidad. Dicha elección supone adoptar una determinada forma de pensar y de posicionarse en la sociedad y, por lo tanto, una forma de generar conocimiento.

Según Edgar Morín¹ el término de paradigma se refiere no sólo a la generación de conocimiento científico, sino también a cualquier tipo de conocimiento y pensamiento. Así, el autor afirma que

“Un paradigma contiene, para cualquier discurso que se efectúe bajo su imperio, los conceptos fundamentales o las categorías rectoras de inteligibilidad al mismo tiempo que el tipo de relaciones lógicas de atracción / repulsión (conjunción, disyunción, implicación u otras) entre estos conceptos o categorías. De este modo los individuos conocen, piensan, y actúan en conformidad con paradigmas culturalmente inscritos en ellos. Los sistemas de ideas están radicalmente organizados en virtud de paradigmas” (Morín, 1992: 118).

Esta definición, que alude a lo semántico, a lo lógico y a lo ideológico, tal y como señala Maldonado (2009), establece que la función del paradigma es orientar, gobernar y controlar la organización de los razonamientos y de los sistemas de ideas asociados a

¹ El filósofo y sociólogo francés Edgar Morín es uno de los autores de referencia más importantes en el estudio de la paradigmatología y del pensamiento complejo. Autores como Kuhn, Lakatos, Foucault y Holton constituyen sus principales influencias.

ellos. Así, el paradigma de la complejidad es considerado como guía en el diseño y realización de la presente Tesis Doctoral.

Vamos a utilizar este apartado para presentar el enfoque de la misma, evidenciando, en primer lugar, de qué manera se materializa en ella la apuesta por dicho paradigma y, en segundo lugar, cómo ubicamos teóricamente el objeto de estudio desde el punto de vista sociológico.

1.3.1 EL PARADIGMA DE LA COMPLEJIDAD COMO REFERENTE

Las primeras referencias al paradigma de la complejidad datan de trabajos de Morín realizados desde mediados de los años ochenta, y se contraponen a lo que él denomina “paradigma de la simplificación”. Morín (2001) explica el contenido de la teoría de la complejidad ilustrando principios básicos complementarios e interdependientes que establece como guías del pensamiento complejo. Los más destacados son el hologramático y de sistemas complejos, el de equidad y el de ambiocentrismo, principios que a su vez consideramos como guías en la investigación que nos ocupa, tal y como se explica a continuación.

En primer lugar, el principio sistémico u organizacional mantiene que el conocimiento de las partes se relaciona con el conocimiento del todo ya que, como apunta el principio hologramático, las partes están dentro del todo y el todo está en cada parte. En la teoría del pensamiento complejo ideada por Morín se considera que la realidad ha de ser explicada y comprendida desde todas las perspectivas posibles. Los fenómenos han de ser analizados a través de las más diversas áreas de conocimiento, a través de un entendimiento transdisciplinar, porque dividiéndolos en pequeñas partes para facilitar su estudio se limita el campo de acción del conocimiento.

Apostar por la perspectiva hologramática y de sistemas complejos supone partir de la idea de que los diferentes elementos de estudio de un fenómeno constituyen un sistema y adquieren significado en la medida en que se les entiende como integrantes de un todo. Dichos elementos se pueden articular en niveles micro, macro y meso, y han de aparecer conectados bidireccionalmente mediante un ejercicio de relación escalar donde cada nivel refleje la complejidad de los demás.

En este trabajo de investigación la apuesta se materializa en la aproximación al acoso sexual laboral siguiendo la línea propuesta, teniendo en cuenta los conocimientos aportados por más disciplinas que la Sociología. Aunque la investigación esté presidida por la dimensión sociológica, es necesario abarcarla desde la transdisciplinariedad, considerando otras dimensiones como la psicológica, la jurídica, la histórica, etcétera, y escapar de la omnisciencia y la ultra especialización científica.

En segundo lugar, la extendida idea de igualdad es sustituida en la propuesta de Morín por la de equidad, queriendo reflejar que la diversidad es un valor generador de riqueza y que ante la toma de decisiones es importante considerar tanto el conocimiento generado por la ciencia (positivista o no positivista) como el conocimiento nacido en el seno de las comunidades.

El paradigma contrapuesto al paradigma de la complejidad, el de la simplificación, postula que la complejidad de los fenómenos y la diversidad de los seres y de las cosas son sólo aparentes, por lo que pueden explicarse a través de algunos elementos básicos y simples. Al respecto Morín considera que, ese paradigma representado por la ciencia clásica, impone su visión del mundo determinando lo que es lógico y lo que no a través de una lógica excesivamente simplificadora. Así lo expresa en la siguiente cita:

“El estadio supremo de la concepción clásica de la ciencia fue llevado a cabo por el positivismo lógico, que cree fundarse en dos rocas absolutas: la lógica y la realidad empírica, seguro de que coinciden absolutamente, y de que la inducción permite extraer una ley cierta a partir de datos empíricos. (...) de este modo, el paradigma de la ciencia clásica ha controlado (y sigue controlando en parte) no solamente toda la teoría clásica, sino también la lógica, la epistemología y la visión del mundo” (Morín, 1992: 231-232).

Asimismo, según el autor, la utilización de este enfoque a la hora de tratar de conocer la realidad empobrece la generación de conocimiento y distorsiona a esa realidad. Lo expresa así cuando afirma que *“todo conocimiento simplificante y por lo tanto, mutilado, es mutilante y se traduce en mutilación, represión, devastación de lo real, desde el momento en el que se transforma en acción y singularmente en acción política” (Morín, 1994: 436).*

El diseño de políticas para la erradicación del acoso sexual laboral, así como la elaboración de los obligados instrumentos de prevención y control del mismo, implican una toma de decisiones; y este trabajo de investigación tiene como finalidad aportar más conocimientos para facilitar su elaboración y su legitimidad. Desde nuestro punto de vista, la apuesta por la complejidad y, por lo tanto, por la base de una diversidad discursiva al respecto, una expresión de democracia participativa aplicada a la generación de conocimiento, aporta una mayor legitimidad y legitimación social a las decisiones y a su producto.

Se estima por tanto necesaria, en la producción de conocimiento, la consideración de las percepciones sociales materializadas en discursos que respecto al fenómeno objeto de estudio tienen todos los agentes implicados: Inspección de Trabajo, organizaciones sindicales y empresariales y trabajadores/as. Se considera que es la mejor fórmula a seguir tanto para la obtención de información de interés sobre ciertas cuestiones importantes de conocer (puntos de consenso, de disenso, carencias de información...) como para la

consecución de legitimación social y efectividad de los instrumentos de prevención y control.

No obstante, debemos mantenernos alejados de un relativismo absoluto que justifique y recoja como válida cualquier forma de pensar y actuar. El criterio de ambiocentrismo por el que apuesta también el paradigma de la complejidad ayuda a concretar esta postura. Y lo hace dando pistas sobre los límites que, en nuestro caso, deben moderar el criterio de equidad. El ambiocentrismo señala que, a lo largo de la historia de la humanidad, se ha generado en las sociedades desarrolladas una visión antropocéntrica de la vida que generalmente aparece acompañada de una visión etnocéntrica y también androcéntrica que subestima el papel de las mujeres en ámbitos diferentes al sexual. Bonil y otros/as² lo explican así:

“En las sociedades desarrolladas la naturaleza es vista como un recurso al servicio de la especie humana, de interés en la medida que la vida humana depende de ella. Constituye una visión antropocéntrica de la vida, que desde una posición reduccionista justifica una explotación humana maximizada de la naturaleza y que establece el concepto de dominio de la especie humana sobre la misma. Una perspectiva que suele también estar acompañada de una visión etnocéntrica, justificadora de la superioridad de unas culturas sobre las otras, y de una visión androcéntrica que desestima el papel de las mujeres al igual que lo hace con la naturaleza” (Bonil et al, 2004: 8).

Este trabajo de investigación, tratando de no reproducir un sesgo sexista tal y como advierte la cita, desestima para la generación de conocimiento aquellos planteamientos que sitúan a las mujeres en posiciones inferiores y utilitaristas, sin prejuicio de desestimar también cualquier otro planteamiento abusivo que menosprecie al colectivo masculino aprovechando la mayor conciencia social existente sobre la desigualdad entre hombres y mujeres.

1.3.2 EL ACOSO SEXUAL LABORAL COMO OBJETO DE ESTUDIO CIENTÍFICO Y SU ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA SOCIOLÓGICA

El acoso sexual laboral está considerado como un riesgo psicosocial. Para entender esta afirmación debemos conocer en primera instancia de qué estamos hablando cuando nos referimos a los “factores psicosociales”. Éstos comprenden aspectos del medio físico, de la organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en las organizaciones laborales. En otras palabras, consisten en interacciones entre el trabajo,

² Citando a Novo (1995).

el medio ambiente y las condiciones de la organización y, por otra parte, entre las capacidades de los/as trabajadores/as, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo. Todas estas variables pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral a través de percepciones y experiencias. Pero no sólo afectan a nivel individual, a los/as trabajadores/as, sino que también pueden hacerlo grupal y organizacionalmente (Peiró, 1999).

Generalmente se tienden a confundir los conceptos de “factor psicosocial” y de “factor de riesgo psicosocial”. Cox y Griffiths (1996: 17) definen a los segundos como *“aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”*. Tras reflexionar sobre la definición detectamos que la diferencia entre uno y otro término está en la potencialidad de causar perjuicios. La conceptualización de Cox y Griffiths enfatiza la necesidad de prevenir los riesgos y la posibilidad de hacerlo, cuidando los diversos aspectos que devienen de los diferentes factores psicosociales. Estableciendo medidas preventivas, tales daños no tienen por qué llegar a producirse o, en el caso contrario, su impacto puede ser más leve o fácilmente reversible.

Existen múltiples tipologías de los factores psicosociales. Tomando como referencia la conceptualización como la de Cox y otros/as transmitida a continuación, podemos distinguir dos elementos fundamentales de referencia, el contenido y el contexto del trabajo se consideran factores de riesgos psicosociales en el trabajo a todos *“aquellos factores o elementos del contexto o del contenido laboral y organizacional que actúan como potenciales fuentes de presión, como estresantes o como desencadenantes del estrés laboral”* (Cox et al, 2000: 17). Ambas dimensiones se deducen también en otra de las definiciones más destacadas, la aportada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, organismo que los define como *“condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con la capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud del/la trabajadora”* (Rodríguez et al, 2007: 22).

La clasificación de factores psicosociales efectuada por Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008) diferencia seis de ellos, a los cuales clasifica en dos grandes bloques correspondientes a las dos dimensiones señaladas: el contenido del trabajo y el contexto del trabajo. Dentro de los primeros se encuentran la política y filosofía de la organización, su cultura y las relaciones laborales; e incluidas en la segunda el diseño del puesto, las condiciones y la calidad en el trabajo. Los encontramos representados en la Tabla 1.3.1.

Tabla 1.3.1: Clasificación de factores psicosociales.

DIMENSIÓN CONTEXTO DE TRABAJO	
Política y filosofía de la organización	Estrategia empresarial Responsabilidad Social Corporativa
Cultura de la organización	Información organizacional Comunicación organizacional Justicia organizacional
Relaciones laborales	Clima laboral Convenios colectivos
DIMENSIÓN CONTENIDO DE TRABAJO	
Diseño del puesto	Trabajo grupal Rotación de puestos
Condiciones de trabajo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Calidad en el trabajo	Autonomía y capacidad de control Apoyo social Seguridad física en el trabajo

Fuente: elaboración propia en base a la clasificación de Roozeboom Houtman y Van den Bossche (2008).

En realidad, aunque no es el caso de la ilustrada en la Tabla 1.3.1, las clasificaciones terminan por resultar confusas, porque no sólo se suelen tratar como sinónimos los factores y los factores de riesgo, sino también los fenómenos que emergen de combinaciones disfuncionales de éstos últimos (como la violencia en el trabajo, el mobbing, el bournaut o el propio acoso sexual). Éstos últimos son “riesgos psicosociales” en sí, aunque desde nuestro punto de vista quizá no es el concepto más adecuado para denominarlos, ya que el término “riesgo” lleva implícita la idea de proximidad de un daño, y cuando hablamos de fenómenos como por ejemplo el mobbing o el acoso sexual nos referimos a realidades cuya mera presencia (independientemente del grado de afectación del individuo) ya es dañina organizacional y socialmente.

Tratando de delimitar los citados términos, los elementos que integran cada dimensión de la Tabla 1.3.1 constituyen factores psicosociales, a secas, que cuando tienen probabilidades de afectar negativamente la salud y bienestar en general de los/as trabajadores/as se convierten en factores de riesgo, tal y como defienden Benavides y otros/as (2002). Por ejemplo, dentro de las “relaciones laborales”, los “convenios colectivos” actúan como factor psicosocial y la ausencia de regulación del acoso sexual en los mismos como un factor de riesgo psicosocial que puede favorecer (o no evitar), sólo o en combinación con otros factores de riesgo, el surgimiento de episodios de acoso sexual laboral (que es el riesgo psicosocial).

Los efectos de los factores de riesgo psicosocial actúan, entre otros, sobre la salud de los/as trabajadores/as a través de mecanismos de respuesta de estrés, y éste es considerado como uno de los principales problemas de la esfera laboral sobre las

personas (Peiró, 1999; Peñacoba et al, 2000; Amutio, 2004; López y Pérez, 2004). Es dentro del marco de análisis del estrés "*donde se comenzó a profundizar sobre el resto de los riesgos psicosociales*" (Ovejero, 2006: 103). El estrés es considerado como el riesgo psicosocial primero y más global, por actuar como respuesta general ante todos los factores psicosociales. Sin embargo, en la clasificación de los mismos constituye una categoría independiente de las demás, que son el bournaut, la violencia en el trabajo, el mobbing, el acoso sexual y la inseguridad contractual.

La naturaleza de cada uno de los factores de riesgo psicosocial es radicalmente diferente como para situarlos al mismo nivel, pero la clasificación está hoy por hoy consensuada científicamente. El estrés puede constituir un fenómeno en sí de forma aislada, pero también es consecuencia del resto de los riesgos psicosociales. El propio acoso sexual es considerado como una subcategoría dentro del riesgo de violencia en el trabajo, pero como tiene "*un contexto propio, unas formas específicas y unas consecuencias especiales*" (Elías et al, 2008: 35), ha pasado a constituir una categoría autónoma (Moreno y Báez, 2010: 37). Obviamente, la globalización en general y las nuevas condiciones emergentes de trabajo, los procesos organizacionales actuales de fusión, absorción, deslocalización, disminución de plantilla, etcétera en particular, hacen que las clasificaciones sean dinámicas y permanezcan en continuo cambio.

En la actualidad, el estudio de los riesgos psicosociales y los factores que les propician está más ligado al objetivo de alcanzar un bienestar personal y social de los/as trabajadores/as y una calidad en el empleo, que a evitar la producción de accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, desde hace prácticamente una década, se viene insistiendo en la puesta en marcha de actuaciones como adaptar el marco normativo para su integración en las leyes (como es el caso del acoso sexual laboral, aún no incluido en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*), el estudio de los factores de riesgos más novedosos, así como la incorporación a los servicios de prevención de las organizaciones laborales de profesionales provenientes de muchas disciplinas diferentes, tales como sociólogos/as, psicólogos/as, etcétera (Comisión Europea, 2002)³.

No obstante, y aunque ya han pasado varios años desde que se empezó a hablar de los riesgos psicosociales, se sigue tendiendo a circunscribir los riesgos laborales al ámbito de la salud física, es decir, se identifican los riesgos físicos en detrimento de los psicosociales, que pasan más inadvertidos y se consideran como un inevitable mal menor. Según Elías y otros/as (2009) la explicación la encontramos en la poca precisión que la legislación aporta sobre los mismos y en la subjetividad de los conceptos que les rodean, "*ya que éstos no se ven*" (Elías et al, 2009: 15). Es evidente que hablamos de fenómenos

³ La Comisión Europea emitió una comunicación el 11 de marzo de 2002 sobre "Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)". Dicha comunicación contiene varias indicaciones en materia laboral entre las que figuran las señaladas.

complejos, dado que no sólo están conformados por diversas variables del entorno laboral, sino que además representan el conjunto de las percepciones y experiencias de los/as trabajadores/as.

Pero esa dificultad no debe llevarnos a caer en el error de obviarlos, máxime cuando cada vez adquieren mayor importancia por haberse reducido las demandas físicas e incrementado la complejidad del ambiente laboral. Por el contrario, debe alentar su estudio desde múltiples perspectivas para facilitar su abordaje y hacer que las políticas de prevención en las organizaciones laborales sean eficaces. Como hemos señalado en el epígrafe anterior, en esta Tesis Doctoral abogamos por un abordaje del fenómeno del acoso sexual laboral desde una perspectiva transdisciplinar, la cual favorece una mayor comprensión del mismo. La parte empírica, destinada al estudio de la percepción social sobre el mismo, queda situada concretamente en el nivel de análisis meso, en una dimensión de análisis social y, por tanto, en el marco de la disciplina sociológica (la cuál comparte objeto de estudio con la psicología social). La Tabla 1.3.2 presentada a continuación facilita la comprensión de los niveles, dimensiones y disciplinas susceptibles de intervenir en el estudio del acoso sexual laboral.

Tabla 1.3.2: Niveles, dimensiones y disciplinas implicadas en el análisis del ASL.

NIVELES DE ANÁLISIS	DIMENSIONES DE ANÁLISIS	ALGUNAS DISCIPLINAS DE ESTUDIO ASOCIADAS
Macro: Norma Cultura	Social Jurídica	Sociología Derecho
Meso: Percepción social Consecuencias laborales, interaccionales y sociales	Psico / Social	Sociología Psicología Social
Micro: Percepción individual Consecuencias físicas y psicológicas	Bio / Psico	Medicina Psicología Social Psicología

Fuente: Elaboración propia.

Dentro del ámbito de las Ciencias Sociales, la Psicología Social y la Sociología se han realizado aportes muy significativos en el estudio de nuestro objeto de investigación. Ambas disciplinas pueden llegar a compartir objetos de estudio, aunque la primera se centra más en el nivel micro, en la perspectiva individual, poniéndolo posteriormente en relación con el nivel meso, que es en la que se centra generalmente la Sociología junto

con el nivel macro⁴. Dentro de la Sociología, diversas ramas de especialidad y perspectivas contribuyen de manera muy clara y potente a la investigación y comprensión del acoso sexual laboral, como es el caso de la Sociología de las Organizaciones, del Género, de la Sexualidad y de la perspectiva fenomenológica.

Desde la Sociología de las Organizaciones se trataría de conocer qué realidades de la cultura y la estructura de las organizaciones laborales pueden favorecer la aparición de conductas de acoso. Desde la Sociología del Género, de evidenciar cómo las mujeres se incorporan y mantienen en el ámbito laboral mediante procesos de reproducción cultural y de diferenciación sexual que revierten negativamente en su desarrollo profesional y personal. Desde la Sociología de la Sexualidad se establecería cuándo se transgreden las normas de sexualidad, sus causas y las consecuencias que conlleva. Finalmente, desde la perspectiva fenomenológica se podría realizar un acercamiento a la dimensión trans-subjetiva de los fenómenos y aportar una comprensión completa sobre la forma en la que son interpretados por los diferentes agentes sociales.

Profundizamos en esta cuestión a continuación, ubicando teóricamente el estudio del acoso sexual laboral en el ámbito sociológico. Y es que no existe una única rama de la Sociología que desarrolle esta temática como objeto de estudio específico, lo cual no significa que no existan estudios sociológicos al respecto ubicados en diferentes campos de especialización. El acoso sexual laboral, al implicar diferentes dimensiones, precisa del marco interpretativo desarrollado en diferentes ámbitos de la Sociología, especialmente en las especialidades aludidas. De cara a investigar la segunda dimensión del objeto de estudio, la percepción social que tienen sobre esta realidad los agentes implicados en su prevención y control, se estima necesario el recurso a la perspectiva fenomenológica, que no designa un campo o una subdisciplina dentro de la Sociología, sino un estudio transversal de la dimensión trans-subjetiva. La Figura 1.4.1 muestra gráficamente la ubicación teórica del estudio del acoso sexual laboral en el ámbito sociológico.

⁴ Un ejemplo del estudio de la percepción social sobre el acoso sexual laboral lo encontramos en la investigación de Navarro et al (2012) con un enfoque presidido por la disciplina de la psicología social.

Figura 1.3.1: Ubicación teórica del estudio del ASL en el ámbito sociológico.



Fuente: Elaboración propia.

1.3.2.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SOCIOLOGÍA DEL GÉNERO

La persistencia de la división sexual del trabajo y, por tanto, de las desigualdades que acompañan a la misma en sociedades como la española, en las que la mayor parte de las mujeres y de los hombres afirman apoyar la igualdad, hace que progresivamente la Sociología haya ido considerando la importancia de incorporar el género como categoría de análisis.

El concepto de “género”, construcción social de las diferencias sexuales entre hombres y mujeres, niega la traducción causal de las diferencias anatómicas y fisiológicas en cuestiones sociales. Mediante la estrategia de su utilización como categoría de análisis se persigue evidenciar cómo a través de la segregación horizontal de las funciones sociales de hombres y mujeres, de la división infranqueable espacio público - espacio privado producto de la interacción entre capitalismo y patriarcado, se genera una división que, aunque aparentemente no tendría por qué reportar desigualdad social alguna, termina por conferirles diferentes estatus (Hartman, 1994). Como defiende Frutos (2010) la utilización de esta categoría visibiliza la irracionalidad e ilegitimidad del sistema de dominación y/o subordinación establecido entre hombres y mujeres. Al fin y al cabo, como argumentan Cristina García y Susana García *“para apreciar el valor de algo (...) para valorarlo socialmente ha de constar en el universo de la público”* (García y García, 2000), del que tradicionalmente se ha tratado de excluir a la población femenina.

Algunas de sus consecuencias más importantes son la falta de independencia relacional y económica de las mujeres, la violencia dirigida hacia las mismas, la negación de la capacidad de los hombres para realizar contribuciones en la esfera reproductiva y la

falta de reconocimiento social a esta esfera (entre otras muchas). Desafortunadamente, estas desigualdades que acarrea la división sexual del trabajo continúan siendo normalizadas, como ya indicó Teresa Torns en el año 2000, advirtiendo de la tolerancia social hacia la precariedad de las mujeres (Torns, 2000).

Aunque actualmente se van difuminando progresivamente los límites que indican dónde pueden y dónde no tener presencia las mujeres y no se les niega aparentemente el acceso al espacio público, continúan existiendo estrategias de violencia patriarcal dirigidas a mantenerles “en su lugar” y a su vez a seguirlo desvalorizando. En palabras de Setién y Silvestre (2003: 9) *“una y otra vez se nos hace presente el hecho de que lo femenino y lo masculino responden a estereotipos sexistas, de modo que lo femenino y su mundo se asocia a características menos deseables, menos cotizadas, menos poderosas y más menospreciadas que lo representativo de lo masculino”*.

Hoy por hoy tanto los hombres como las mujeres somos iguales ante la ley como ciudadanos/as de pleno derecho, pero la idea de la diferencia sexual y la jerarquización de los sexos sigue imperando. Las estrategias de dominación no llegan a desaparecer, van cambiando, y un ejemplo claro lo tenemos en el propio acoso sexual laboral; un mecanismo que enfatiza el rol sexual de la mujer en detrimento del profesional y que las discrimina laboralmente, estableciendo un agravio comparativo con las oportunidades que los hombres tienen en ese espacio público tan “impropio” para ellas.

En este sentido se pronuncian Marina Subirats y Manuel Castells cuando afirman que *“la incorporación de la mujer al trabajo asalariado en todas las esferas de la sociedad en un contexto de persistencia de los valores sexistas ha conducido a la práctica extendida del acoso sexual en el ámbito laboral”* (Subirats y Castells, 2007: 21). De la misma forma, Pernas y Ligeró consideran que no se puede entender el acoso sexual sin valorar *“de qué forma se ha construido el mundo del trabajo remunerado, la dicotomía entre público y privado y la posición desigual de mujeres y hombres”* (Pernas y Ligeró, 2003: 126).

A través de la incorporación del género como categoría de análisis se intenta mostrar cómo estos procesos segregadores son realidades construidas, pese a que traten de justificarse desde las diferentes naturalezas de cada sexo. Y es que el género, de forma similar a la clase social, es uno de los factores de estratificación más presentes actualmente y a lo largo de la historia. Los factores de estratificación generan desigualdades en las oportunidades que los individuos tienen de cara a su desarrollo laboral, vital, etcétera, tal y como ilustra la siguiente cita de Botía y Duarte (2010) en un reciente artículo en el que reivindican la necesidad de incorporar el género como categoría de análisis en el marco de la disciplina sociológica, y más en particular, en los estudios sobre el trabajo.

“La identidad de cualquier sujeto social, por ser integral, está influida por los distintos sistemas de dominación, el sistema de dominación patriarcal cuando hablamos de relaciones entre géneros o el sistema de clase social cuando

incidimos en recursos económicos o nivel educativo, entre otros. Todos ellos atraviesan a los sujetos sociales, por tanto son relevantes con relación a los mercados de trabajo y empleo; estos sistemas desiguales impiden que los sujetos sociales puedan movilizar los mismos recursos y por tanto tengan similares oportunidades laborales y por extensión vitales” (Botía y Duarte, 2010: 284).

Es por ello que aplicar la perspectiva de género en la investigación sociológica es fundamental⁵ y supone considerarle como categoría analítica central a la hora de estudiar la realidad social. Habitualmente, los análisis han tenido en cuenta mayoritariamente una única realidad, la de los hombres, la cual trataban de extrapolar a toda la población como si se tratara de una verdad universal. Desde un enfoque de género se contribuye a deconstruir y hacer crítica de la ciencia moderna y a mostrar una realidad oculta y sexuada que explica los fenómenos sociales. Se contribuye también a facilitar la identificación de los valores, racionalidades, reglas, normas, juicios, símbolos, etcétera que definen social e históricamente las relaciones entre hombres y mujeres.

La aplicación de la perspectiva de género debe realizarse necesariamente de una forma transversal, es decir, atañe a cualquier ciencia. Es desde mediados de la década de 1970 cuando incrementó considerablemente la producción científica que diferentes disciplinas realizaron atendiendo a este enfoque. Es prácticamente cuando las mujeres comienzan a ser sujetos de investigación cuando se empiezan a constituir también como objetos de investigación.

Se puede sin duda afirmar que, en la actualidad, la perspectiva de género “*ha consolidado y legitimado su capacidad teórico-metodológica para analizar las más diversas parcelas de la realidad social*” (Torns, 2008: 54). Hoy en día, se va incorporando progresivamente en todas las ramas de la Sociología. Y es que, si tenemos en cuenta que la Sociología tiene como principal objeto de estudio la vida social, no se puede sustraer de su investigación la dimensión de género. De ser así, su producción científica sería parcial, estaría incompleta, sesgada; como lo ha estado desde su consolidación como ciencia hasta recientemente, y como lo sigue estando en algunas ocasiones.

Ana de Miguel explica cómo la defensa de la división sexual del trabajo suscrita por Auguste Comte, George Simmel y la mayor parte de los sociólogos, formó parte de su polémica con el movimiento sufragista (De Miguel, 1999). El resultado de todos estos posicionamientos relativamente comunes dentro de paradigmas muy diferentes entre sí es una Sociología olvidada⁶, tanto por la relegación al olvido de múltiples publicaciones

⁵ El artículo de Berga (2005) justifica cómo el género es uno de los ejes estructuradores de las desigualdades sociales y lo plantea como una perspectiva de análisis de la realidad social imprescindible tanto desde la investigación como desde la intervención social.

⁶ Como argumenta la teórica feminista Celia Amorós, el sesgo patriarcal del pensamiento, indistintamente de la disciplina en la que se produzca, implica el olvido, el silencio, el no pensamiento sobre las mujeres

escritas por las mujeres o referidas a la igualdad, como por la invisibilización de las aportaciones de los clásicos relativas a esta dimensión.

A lo largo del siglo XIX, cuando estaba en auge el debate social en torno a la situación de la mujer y las relaciones entre los sexos (fundamentalmente por las reivindicaciones del movimiento sufragista), es cuando empieza a desarrollarse y a consolidarse la Sociología. Los dos grandes paradigmas clásicos expresan posicionamientos diferenciados en torno a ese debate, que aunque diferentes en la forma, convergen en el fondo: la sustracción del debate igualitario del ámbito social y político (De Miguel, 1996).

Desde el paradigma del consenso, el planteamiento de uno de sus máximos representantes, Auguste Comte, atiende a dos discursos: el de la naturalización y el de la excelencia. Ambos son conocidos por su obra⁷ y por su público debate en torno a la temática con John Stuart Mill⁸. Según Comte, las diferencias complementarias naturales entre hombres y mujeres impiden que ambos tengan intereses en conflicto. En este discurso se incluye la consideración de que el sexo femenino es deficitario frente al masculino (las mujeres son menos fuertes, racionales y morales). En ese sentido el feminismo es considerado como un movimiento que promueve la desviación de la auténtica naturaleza femenina. La defensa de la inferioridad aparece conjugada con el discurso de la excelencia⁹, que predica que ellas son más afectivas y sociables y que sus ocupaciones domésticas son valiosísimas para el orden social, en pro del cual cada sexo tiene cumplir la función que por naturaleza tiene atribuida.

Desde el paradigma del conflicto, el marxismo incluyó en sus teorías referencias a la situación de las mujeres, a las que denominó “la cuestión femenina”. Engels (1976), en su obra “El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado”, sienta las bases de la articulación de la cuestión femenina, defendiendo que las relaciones entre mujeres y hombres ni son felices ni son espontáneas como sostuviera Comte, sino de opresión. La familia moderna se asienta, desde su tesis, en la esclavitud doméstica de la mujer, quien haciendo la similitud con la lucha de clases ocupa el lugar de “proletario”, siendo el hombre “el burgués”. Pero a pesar de su aparente defensa de la igualdad entre los sexos, apoyada en una denuncia de la desigualdad como resultado cultural, no natural, el

(Amorós, 1991), que es especialmente llamativo en una ciencia como la Sociología cuyo objeto de estudio es la vida social.

⁷ Un ejemplo es la publicación “Catecismo positivista” de 1982.

⁸ John Stuart Mill, discípulo de Comte, mantuvo con él una permanente discusión sobre las teorías feministas y la visión de este último sobre sus demandas. En la obra “La sujeción de la mujer” Mill lanza a los anti-igualitaristas el siguiente interrogante: si está en la naturaleza de las mujeres el confinamiento al espacio doméstico ¿por qué la sociedad tiene que coaccionarlas para ello y prohibirles explícitamente el derecho al voto, a la participación política y la participación en el mercado de trabajo?. Las discrepancias entre ambos aparecen recogidas minuciosamente en la publicación de Bernard Semmel (1984).

⁹ Esta idea está explicada detalladamente en la obra de Neus Campillo (1993).

marxismo finalmente invisibiliza el conflicto. Como sitúan el origen de dicha desigualdad en la instauración de la propiedad privada, y su abolición es el objetivo de la lucha de clases, terminan por considerar que las mujeres no necesitan una lucha específica, sino que se deben unir a la lucha “general” e “importante”.

Georg Simmel dedica también algunos escritos al conflicto de géneros¹⁰, y en ellos reconoce la existencia del conflicto y valora de legítima la protesta de las mujeres. El autor considera que éstas tienen falta de lógica, moral y ausencia de necesidad de conocimiento, que en ningún caso son símbolo de inferioridad sino la consecuencia de que ellas “*saben sin tener que aprender y siempre desean lo que deben hacer*” (De Miguel, 1996: 133). Para Simmel la solución al conflicto de sexos pasa por que las mujeres no traten de imitar a los varones y se centren en revalorizar su “ser femenino” para ser más autónomas.

Afortunadamente, cada vez ha ido adquiriendo mayor relevancia el discurso que justifica la necesidad de incorporar la categoría de género en el análisis social. Independientemente de la posibilidad de aplicar la perspectiva de género en cualquier rama de cualquier disciplina, la Sociología cuenta con una específica centrada en dichas inquietudes: la Sociología del Género. Bajo esta rúbrica coexisten investigaciones centradas en las mujeres con otras relativas a cualquier objeto de estudio, eso sí, realizadas desde una perspectiva de género (inicialmente desde una perspectiva macro y posteriormente también desde una perspectiva micro¹¹). Cada vez se va ampliando más el abanico de posibilidades de esta rama sociológica que trata de rescatar a esa Sociología olvidada, siendo un buen ejemplo la incorporación progresiva de estudios sobre masculinidades.

Para aplicar la perspectiva de género es fundamental plantearse el siguiente interrogante: ¿En qué medida la organización patriarcal y las condiciones femenina y masculina que establece impiden a las mujeres y a los hombres satisfacer sus necesidades y desarrollarse personal, social y profesionalmente?¹² Ariño y otros/as¹³ plantean otros

¹⁰ Raquel Osborne (1987) realiza una lectura en clave de género de varios textos de George Simmel, señalando que en él convive una de las visiones más estereotipadas de las mujeres por identificar lo femenino como algo exclusivo de las mujeres y lo masculino con el interés general. Los textos “Para una filosofía de los sexos” y “Sobre filosofía de la cultura” referentes al conflicto de los sexos se integran en la obra de Simmel “Sobre la aventura”, publicada en 1988.

¹¹ Un estudio precursor y referente en España es la publicación de María Ángeles Durán (1988) “De puertas adentro”, cuyo título ya delataba el contenido de la obra, que no era otro que el análisis del estereotipo del “no trabajo” de las mujeres.

¹² Para las sociólogas Lengermann y Niebrugge-Brantley (1993) de este interrogante nace la propia aplicación de la perspectiva de género. En su obra explican claramente en qué consiste la dominación sexual y cómo se reproduce.

¹³ Estos/as autores/as proponen un protocolo/cuestionario para evaluar si la perspectiva de género está presente en un proyecto de investigación, para tratar de mejorar la calidad de las investigaciones y reducir

interrogantes a la hora de valorar si una investigación se ha realizado con perspectiva de género: ¿Contribuye a poner de manifiesto diferencias o desigualdades entre hombres y mujeres? ¿Se tiene en cuenta la categoría de género como determinante en la explicación del fenómeno? ¿Se han incluido referencias con perspectiva de género? ¿Se hace referencia a la magnitud del problema entre hombres y mujeres? ¿Se estratifica la muestra por sexo y edad? ¿Utiliza un lenguaje no sexista? (Ariño et al, 2011).

La finalidad de esta Tesis Doctoral es aportar conocimientos que contribuyan a lograr mayores cotas de bienestar social materializado, en nuestro caso, en la promoción de unas saludables relaciones interpersonales en los centros de trabajo; unas relaciones que no obstaculicen y promuevan el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as ni la marcha de las organizaciones laborales. Sabemos que el acoso sexual laboral es un obstáculo para ello y que es un fenómeno con rostro femenino. Los problemas que tienen las mujeres no tienen por qué ser ajenos al conjunto de la sociedad, sino que la sociedad debe de ser muy consciente de que tiene problemas cuando los tienen las mujeres que la integran¹⁴.

Desde la lectura hecha por Esperanza Bosch y Victoria Ferrer (2000),¹⁵ la consideración de la violencia de género, de la que el acoso sexual es una tipología, como problema social, implica no sólo una visibilización de la problemática, sino un abordaje integral. Si lo analizamos como un problema individual entenderíamos que la violencia es el resultado de alguna situación o circunstancia particular. En cambio, analizado como problema social pasa a entenderse que tiene su origen último en unas relaciones sociales basadas en la desigualdad. Por eso la aplicación de la perspectiva de género en la presente Tesis Doctoral es esencial y se manifiesta en la finalidad de la misma y en el proceso a través del cual se da respuesta a los objetivos específicos que contribuyen a lograrla.

En este sentido, en relación con el primer objetivo específico, “revisar el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral”, en la revisión se ha rescatado la actuación del movimiento feminista estadounidense, pionero en la identificación y conceptualización del fenómeno, y el tratamiento que del mismo hace la normativa internacional, comunitaria y española, que mantiene que constituye una

las inequidades por cuestiones de género. Concretamente se centran en el ámbito sanitario, pero la mayor parte de los interrogantes que plantean son extrapolables al estudio de cualquier fenómeno.

¹⁴ Esta es la idea que quieren transmitir María Luisa Setién y María Silvestre (2003) a través de la obra que coordinan bajo el título de *“Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad”*. La publicación es fruto de las *I Jornadas de Estudios de Género* celebradas en la Universidad de Deusto y organizadas por la Facultad de Sociología y la Escuela de Trabajo Social en la primavera de 2003.

¹⁵ Bosch y Ferrer (2000) analizan el proceso de visibilización y de toma de conciencia social sobre la violencia de género, tomando como referencia el concepto de problema social y revisando dos ejemplos particulares de esta tipología de violencia: la violencia doméstica y el acoso sexual.

discriminación para la mujer en el empleo y señala la necesidad su prevención, dadas las múltiples consecuencias negativas que devienen de su presencia.

Por lo que respecta al segundo objetivo específico, “examinar los principales marcos interpretativos que describen el fenómeno”, tras el análisis de cada marco y su puesta en relación con la producción bibliográfica teórica y empírica sobre el acoso sexual laboral, explicamos los sesgos de género presentes en el marco biológico y las deficiencias del organizacional y afirmamos nuestra apuesta por un marco de análisis sociocultural, el cual fundamenta sólidamente cómo el acoso sexual laboral recae generalmente sobre las mujeres, cumpliendo la función de regular las interacciones entre los sexos para mantener la dominación de los hombres sobre las mujeres en el plano ocupacional. Por otra parte, tratando de responder al tercer objetivo específico, “conocer la realidad cuantitativa y cualitativa del acoso sexual laboral en España”, evidenciamos también la falta de transparencia de algunas fuentes de información cuantitativa que no se publican con una desagregación atendiendo al sexo de la persona afectada.

Los objetivos específicos cuarto y quinto se encaminan a analizar la percepción social que tienen sobre el fenómeno los/as trabajadores y los agentes sociales implicados directamente en su prevención y control: Inspección de Trabajo y Seguridad Social, organizaciones empresariales y sindicales. Tomando en cuenta los presupuestos del modelo sociocultural, analizamos con metodologías cuantitativas y cualitativas desagregadas por sexo, edad y otros criterios la percepción social a la luz de los mismos, tratando de mostrar los estereotipos de género que se reproducen en los discursos, así como la falta de conocimiento e información sobre el fenómeno.

El culmen del proceso se consigue con los objetivos específicos 6 y 7, encaminados a aportar orientaciones concretas para mejorar la intervención social en materia de acoso sexual laboral, apoyándonos en el conocimiento generado al tratar de responder a los anteriores objetivos. Toda esta información es redactada en un lenguaje totalmente inclusivo.

Si nos centramos en nuestra temática objeto de estudio, el acoso sexual laboral, nos encontramos ante un fenómeno que se produce con una frecuencia relativamente elevada. Un fenómeno que trae consecuencias negativas a la sociedad, a las organizaciones laborales en las que se produce y, sobre todo, a quién lo sufre. Un fenómeno que teóricamente puede atentar contra hombres y contra mujeres, pero que en la práctica presenta un rostro femenino. Un fenómeno que, por su naturaleza, requiere de forma especial que se investigue utilizando la perspectiva de género. Si su aplicación es necesaria desde cualquier disciplina y para cualquier objeto de estudio, en nuestro caso es ineludible, pues ayuda a evidenciar cómo las organizaciones laborales norman y reproducen las relaciones de género, y cómo las mujeres se incorporan y mantienen en el ámbito laboral mediante procesos de diferenciación sexual que en ocasiones revierten negativamente en su desarrollo personal y profesional.

La Tabla 1.3.3 expresa a modo de resumen las razones por las que argumentamos que es necesario abordar el estudio del acoso sexual desde una perspectiva de género, cómo se puede realizar el abordaje y las utilidades que devienen de la consideración de esta categoría de análisis.

Tabla 1.3.3: El análisis del ASL desde la perspectiva de género y/o desde la Sociología del Género.

Razones por las que el ASL es un objeto de estudio de la Sociología del género y/o se ha de abordar con una perspectiva de género (¿por qué?)	La producción científica de la Sociología, disciplina que tiene por objeto de estudio la vida social, quedaría incompleta y sesgada si no recurre a la categoría de análisis género.
	El ASL es un fenómeno que teóricamente puede atentar contra hombres y mujeres, pero en la práctica tiene mayoritariamente un rostro femenino.
Medios para hacerlo (¿cómo?)	Poniendo de manifiesto las desigualdades entre los sexos que devienen de una organización social patriarcal.
	Identificando sesgos de género en marcos teóricos, fuentes de datos y discursos.
	Utilizando un lenguaje inclusivo.
	Incluyendo referencias bibliográficas con perspectiva de género, visibilizando el sexo de los/as autores, etc.
Utilidades (¿para qué?)	Para evidenciar cómo las organizaciones laborales norman y reproducen la división sexual del trabajo.
	Para evidenciar, partiendo de esa base, cómo las mujeres se incorporan y mantienen en el ámbito laboral mediante procesos de diferenciación sexual que revierten negativamente en su desarrollo personal y profesional. Para contribuir al diseño de estrategias tendentes a prevenir y erradicar este problema.

Fuente: Elaboración propia.

1.3.2.2 SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

Son muchas las disciplinas y las ramas de la Sociología que de una u otra manera abordan la actividad productiva y las instituciones y procesos que se relacionan con su funcionamiento. Podemos citar como ejemplo a la Sociología Industrial, la Sociología del Trabajo, la Sociología de las Organizaciones, etcétera. El objeto y los métodos son relativamente coincidentes en todas ellas. Las variantes entre unas y otras ramas se deben al enfoque en el que se centran y a la evolución del objeto del estudio (Lucas y García, 2002).

La convergencia transdisciplinar en un objeto de estudio común y la fragmentación del mismo dentro de la propia disciplina sociológica son apuntadas como causas del desdibujamiento en el que se encuentran las especialidades citadas, según manifiestan gran parte de sus autores/as representativos/as desde hace más de una veintena de años. Jorge García lo refleja así en relación a la Sociología del Trabajo: “los síntomas se expresarían en la fragmentación y la división de su objeto de estudio, tomado al asalto en los últimos decenios desde múltiples especialidades de las ciencias sociales que rivalizan con la Sociología del Trabajo” (García, 2005: 7).

Desde los inicios de la industrialización, la fábrica, la empresa y la organización han sido formas de organizar el trabajo productivo que se han ido sucediendo hasta el día de hoy. La aparición de la industria como centro de la vida económica fue uno de los resultados más importantes generados por las transformaciones sociales que dieron lugar a la sociedad moderna. El sistema fabril se impuso sobre los sistemas gremiales de producción de bienes, sin embargo, los beneficios de la industria llegaron acompañados de nuevos conflictos sociales. Estas realidades atrajeron el interés de sociólogos como Karl Marx, Talcott Parsons y otros.

Marx, desde un enfoque caracterizado también por la influencia micro – macro, explica la dinámica social atendiendo a la relación dialéctica entre las fuerzas productivas y las relaciones sociales de producción que tienen lugar en la fábrica. Su análisis, que toma como referente, entre otros, el concepto de “lucha de clases”, se centra en la conflictividad social. Famosa es su cita del Manifiesto del Partido Comunista: “la moderna sociedad burguesa que se alza sobre las ruinas de la sociedad feudal no ha abolido los antagonismos de clase. Lo que ha hecho ha sido crear nuevas clases, nuevas condiciones de opresión, nuevas modalidades de lucha que han venido a sustituir a las antiguas”.

Parsons, de un modo explícito y sistemático, empieza a incluir la dimensión macro en sus investigaciones, señalando que la posibilidad de que se dé un determinado tipo de organizaciones en una sociedad dependiendo de cómo sea en algunos aspectos¹⁶. La gran aportación de este autor al análisis sociológico en general es la concepción de la sociedad en términos de la Teoría de Sistemas, por la que toda organización es un sistema abierto que recibe aportaciones influencias de su entorno y hace aportaciones y ejerce influencias sobre él. Se pregunta Parsons, por ejemplo, cómo la fábrica se integra en el sistema más amplio. La respuesta la encuentra en la congruencia entre los valores y los fines de ésta y el sistema de valores de la sociedad (Ruiz, 2010).

¹⁶ Este autor se considera el referente de las teorías contingentes, enfoques que dan un peso muy importante a la influencia del medio ambiente o contexto, cuyos principales representantes son la socióloga industrial Joan Woodward (fue especialmente relevante su obra “Industrial organization: theory and practice” publicada en 1965) y los también sociólogos industriales Tom Burns, George M. Stalker, Paul R. Lawrence y Jay W. Lorsch.

De esta manera, desde diversos paradigmas, una primera mirada de la Sociología interesada por el trabajo y apellidada como “Industrial” se fue configurando poco a poco como la rama sociológica centrada en el estudio de las características que diferenciaron de una manera radical las sociedades industriales de aquellas anteriores, así como de sus consecuencias para la vida cotidiana de sus habitantes. Al respecto se torna interesante reflejar la exposición de una de las figuras clave de la Sociología General y concretamente de la Sociología del Trabajo, la de Alain Touraine¹⁷.

Este autor traza una historia intelectual explicando los diferentes momentos por los que transcurre el objeto de estudio del trabajo en el marco de la Sociología. Sostiene que durante el período correspondiente a la gran industrialización de muchos países europeos tras la 2ª Guerra Mundial (1945 – 1975), la Sociología Industrial contribuyó a que dichos países tomaran conciencia de sí mismos como sociedades industriales comprometidas en un proceso de cambio social definido como “Industrialización”. Durante décadas, el foco de la Sociología relativa al mundo del trabajo estuvo centrado en el estudio de las empresas industriales y en las experiencias de los obreros. De este modo industrialización y masculinidad eran el punto de vista sobre el cual gravitaba la disciplina (Finkel, 1994). De ahí que la propia denominación de la disciplina fuera durante años “Sociología Industrial”.

Touraine sitúa el nacimiento de la Sociología del Trabajo propiamente dicha en el descubrimiento de conductas obreras individuales y colectivas en la situación del trabajo y como forma de resistencia a una organización descrita como de racionalización y dominación capitalista. De este modo, los análisis de la Sociología tras la citada guerra han ido dando una posición más central al estudio de los actores colectivos y de las experiencias personales de trabajo (García y Rollón, 1999) y han ido incorporando a su objeto de análisis otras formas de trabajo no asalariadas como es el caso de las tareas reproductivas, aquellas de cuidados y gestión del hogar (Finkel, 1994). Este acercamiento al estudio de las implicaciones del trabajo no remunerado ha contribuido a visibilizar y revalorizar, entre otros, el papel de las mujeres en la esfera que se les suponía propia. La clave para la socióloga citada es que el trabajo pase a ser considerado:

“de forma mucho más amplia que la de una actividad necesariamente vinculada a la relación salarial con valor en el mercado (...). Se revaloriza el trabajo en la esfera doméstica, dada su importancia en la esfera de la reproducción de la fuerza de trabajo y en las estrategias de supervivencia que pueden realizar las familias en épocas de crisis” (Finkel, 1994: 411-412).

La Sociología de las Organizaciones es la más reciente versión de la mirada sociológica hacia la sociedad postindustrial. Desde la aparición de la sociedad industrial en el siglo XVIII, la industria ha estado presente en el objeto de estudio de la Sociología eclipsando de

¹⁷ Alain Touraine dedica su conocido artículo “De la antigua a la nueva Sociología del Trabajo” publicado en el número 35 de la revista Sociología del Trabajo, a describir la trayectoria del trabajo como objeto de estudio dentro de la disciplina sociológica.

alguna manera el análisis de otro tipo de organizaciones laborales o no laborales diferentes a la fábrica y/o a la empresa. Por ello, de forma más tardía y para dar cabida a estas otras organizaciones con problemáticas similares y posibilitar su estudio con las mismas metodologías y técnicas de análisis, surgió la Sociología de las Organizaciones. Ésta ha adquirido gran relevancia dentro de la ciencia sociológica porque las organizaciones son un componente dominante de la sociedad contemporánea. Todos los procesos sociales o bien tienen su origen en organizaciones formales o bien están mediatizados por ellas.

Entendemos que las organizaciones son instituciones integradas por una organización formal orientada racionalmente a fines específicos, a la que se superpone una organización informal, en la que priman lazos espontáneos de naturaleza afectiva. Ambas dimensiones coexisten en una estructura en la que se intentan satisfacer necesidades individuales y, además, en la que no puede dejarse de tener en cuenta el influjo del sistema estratificador de la sociedad. El concepto sociológico de organización difiere del económico empresarial. El interés predominante del análisis sociológico es la formación social como un todo, con todos los procesos no planificados y no previstos que en ella tienen lugar. Así, un economista se fija en sus resultados, en su productividad, y el/la sociólogo/a en las relaciones que confluyen en su interior. Ambas miradas no se contraponen sino que se complementan.

La rama de la Sociología centrada en las organizaciones, por lo tanto, orienta su quehacer hacia el análisis de fenómenos sociales que, como el acoso sexual laboral, se despliegan en su interior (aunque, como dijera Parsons, se expliquen también desde su interacción con el contexto social de referencia). Comportamientos, juegos de poder, las fuerzas centrífugas y centrípetas presentes en la realidad de la organización, la plasmación de principios básicos de relaciones interpersonales, etcétera, son diferentes cuestiones de interés para la Sociología de las Organizaciones. Esta especialidad, según dos de sus principales referentes en España Antonio Lucas Marín y Pablo García Ruiz, facilita la comprensión de las relaciones generadas en el interior de las organizaciones, las causas estructurales del conflicto o la manera en la que son influidas por el entorno (Lucas y García, 2002).

Por lo que a esta investigación atañe, la cultura y la estructura de las organizaciones son dos elementos condicionantes del acoso sexual laboral. Ambas inspiran y orientan los comportamientos que se desarrollan en ese contexto y, por lo tanto, pueden generar el caldo de cultivo que favorezca la aparición de conductas de acoso. La Sociología de las Organizaciones tiene que adquirir un especial protagonismo en la identificación de esos aspectos que no sólo favorecen la discriminación en el escenario laboral, sino que también influyen negativamente en la imagen de la organización, en la eficiencia, en el clima y la satisfacción laboral y en otras variables organizacionales. De la misma forma, tanto por criterios de justicia social como de eficiencia, tal y como señalan Blanco y Pérez (2010), esta especialidad de la Sociología debe orientar sobre buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades. Como ya indicaba Teresa Tornó tiempo atrás, el sexismo en la escena

laboral va mucho más allá de las cifras (Torns, 1995), y los fenómenos “intangibles” que en él se desarrollan entrañan una dificultad mayor para su detección y eliminación.

Sólo muy recientemente, a comienzos de los ochenta, se ha tomado en cuenta la perspectiva de género al estudiar las organizaciones¹⁸. De la misma forma, la sexualidad en el mundo del trabajo ha estado notablemente ausente en la teoría de la organización, aún cuando el factor humano no ha dejado de cobrar importancia¹⁹. Thomas y Ely (1996) presentan tres estrategias que las organizaciones laborales han ido diseñando para garantizar la igualdad de oportunidades entre los sexos en su seno. Nos referimos al modelo de discriminación y justicia, al de acceso y legitimidad y al de aprendizaje y eficiencia.

El primero tiene por objetivo la igualdad formal, la igualdad del derecho, por lo que trata de asegurarse de que hombres y mujeres son tratados igualitariamente, estableciendo mecanismos legales contra la discriminación. Este modelo basa su estrategia en la asimilación, en la adopción de las “normas de la mayoría” para todo el personal, motivo por el cual las organizaciones tienden a seleccionar a aquellas mujeres que más fácilmente se adaptan al modelo masculino. La estrategia conlleva una apuesta por el mundo público en desmedro del privado, la extensión de la agenda de actividades, reunirse en horarios fuera de oficina, disponibilidad para viajar, etc; de manera que la mujer ha de optar entre replegarse a un segundo plano o renunciar a todo aquello que le impide progresar laboralmente (como tener familia).

El segundo modelo de “acceso y legitimidad” postula la aceptación de las diferencias, y su objetivo principal es la igualdad material, basándose en la discriminación y en la acción positiva. Trata de elaborar programas para capacitar y fomentar el liderazgo de las mujeres, para facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional, etcétera. En el marco organizacional se han ido produciendo cambios que han favorecido esta estrategia: un paso de las organizaciones centralizadas y jerarquizadas a organizaciones descentralizadas y con estructuras más horizontales donde se recupera el valor de las relaciones humanas. Las nuevas teorías sobre liderazgo acentúan la implicación de las personas en los objetivos organizacionales, el desarrollo de la participación, la comunicación, las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, etcétera; formas de gestión que socialmente se considera que caracterizan a las mujeres. La “diferencia” así no es sólo justa sino que tiene sentido desde el punto de vista empresarial.

¹⁸ Sobre la omisión del género en las teorías de la organización resulta esclarecedor el artículo de Martin y Collison (2002), que sitúa como principales obstáculos para su articulación, entre otros, la fragmentación inherente en el interior tanto de la teoría feminista como de la teoría de la organización, y el sexo de los investigadores especializados en Sociología de las Organizaciones. En Navarro (2007) se puede realizar una lectura detallada sobre las procedencias del cambio organizacional a favor de la igualdad.

¹⁹ Hearn y Parkin (1995) denuncian con especial énfasis esta ausencia en su obra.

Estas estrategias han venido acompañadas de reacciones negativas por parte del personal masculino, quien tiende a culpar a las mujeres de su estancamiento profesional y que percibe la igualdad de oportunidades como una forma encubierta de discriminación inversa. Según Castells y Subirats (2007: 94) ello se debe a que ante la velocidad de los cambios de las relaciones entre los sexos, muchos hombres mantienen *“una masculinidad demasiado rígida para recomponerse, para adaptarse a los cambios que el propio desarrollo científico y técnico ha planteado”*. Por esa razón, los programas de igualdad de oportunidades en las organizaciones son frecuentemente desmontados o desatendidos. Esta situación es la que hace que queramos prestar una atención especial en esta Tesis a los discursos de la población trabajadora sobre el acoso sexual laboral, entendiendo que la legitimación de políticas al respecto y su efectividad pasa por conocer la percepción social que se tiene del fenómeno. Es necesario que se produzca un debate sobre todas aquellas cuestiones que suscitan desigualdades en los diferentes ámbitos ya que, parafraseando a Celia Valiente: *“no debatir o hacerlo de manera incompleta homogeneiza y empobrece nuestra sociedad”* (Valiente, 2008: 14).

El enfoque de la diferencia no busca la imitación del varón en su comportamiento laboral como lo hace el anterior, pero supone una fórmula diferente de inserción de las mujeres en el mundo laboral, con unas expectativas y valores propios, legitimando una distribución desigual de roles laborales y la construcción de identidades unitarias, cuando realmente *“las mujeres no son sólo diferentes de los hombres, sino que todos somos diferentes”* (Serrano, 2003: 166). Por ello, ante los numerosos inconvenientes de los dos enfoques presentados el tercero, el de *“aprendizaje y eficiencia”*, trata de favorecer la gestión de la diversidad, construyendo modelos de convivencia y cooperación que no impliquen la renuncia a la identidad y peculiaridades de cada individuo, grupo o cultura, y entendiendo la diversidad como un potencial.

Estas prácticas conducen a la implantación de un clima laboral exento de conductas discriminatorias y acosadoras cuando van unidas a un cambio de mentalidad de las personas que deben aplicarlas y beneficiarse de ellas. Para ello es imprescindible llevar a cabo programas de concienciación y formación con todos los colectivos internos de la organización. Especialmente son eficaces cuando se dirigen a los/as directivos/as, porque si no existe un fuerte convencimiento y decisión de llevar a la organización hacia la gestión de la diversidad, ésta nunca superará en el mejor de los casos el nivel del cumplimiento de la ley. Esta tercera perspectiva es la que nos interesa potenciar con nuestra investigación.

La Tabla 1.3.4 sintetiza las razones que justifican el estudio del acoso sexual laboral desde la Sociología de las Organizaciones, la forma de proceder para hacerlo y las utilidades que se derivan de ello.

Tabla 1.3.4: El análisis del ASL desde la Sociología de las Organizaciones.

Razones por las que el ASL es un objeto de estudio de la Sociología de las Organizaciones (¿por qué?)	La Sociología de las Organizaciones analiza los fenómenos sociales que se desarrollan dentro de las organizaciones, centrándose en las relaciones que confluyen en su interior.
	El ASL es un fenómeno de carácter interaccional que se desarrolla en las organizaciones laborales.
Medios para hacerlo (¿cómo?)	Identificando qué realidades de la cultura y la estructura de las organizaciones laborales pueden favorecer la aparición de conductas de ASL.
Utilidades (¿para qué?)	Para aportar buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	Para facilitar específicamente el diseño de políticas de prevención y asistencia del ASL efectivas.

Fuente: Elaboración propia.

1.3.2.3 SOCIOLOGÍA DE LA SEXUALIDAD

La sexualidad se define como el conjunto de experiencias humanas atribuidas al sexo y definidas por éste. Está constituida por formas de actuar, de comprometerse, de pensar y de sentir asociadas al sexo (Lagarde, 2006). Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS), autoridad directiva y coordinadora de la acción sanitaria en el sistema de Naciones Unidas en materia de sexualidad, señala que la salud sexual es "*la aptitud para disfrutar de la actividad sexual y reproductora amoldándola a criterios de ética social y personal. Es la ausencia de temores, de sentimientos de vergüenza, culpabilidad, de creencias infundadas y de otros factores psicológicos que inhiban la actividad sexual o perturben las relaciones sexuales (...)*" (OMS, 1975: 6). ¿Cuáles son esos criterios de ética social y personal que ahuyentan temores, vergüenzas, culpas, etcétera?

Michel Foucault desarrolló una de las reflexiones más reveladoras sobre la sexualidad y, en particular, sobre la sexualidad occidental. Desde el tejido de su análisis realizado sobre las redes de la política y la cultura consideró la sexualidad como una experiencia históricamente singular; una experiencia constituida por tres ejes: la formación de los saberes que a ella se refieren, los sistemas de poder que regulan su práctica y las formas según las cuales los individuos pueden y deben reconocerse como sujetos de esa sexualidad (Foucault 1977, 1986, 1987).

Estos tres ejes se encuentran estrechamente relacionados entre sí. Los saberes describen y crean realidades, y es por ello que adquieren el poder de separar lo correcto de lo incorrecto, lo deseable de lo indeseable, interviniendo así en la manera en la que las personas se posicionan como sujetos de la sexualidad. En el ámbito de la sexualidad opera

el “deseo erótico”. Generalmente el deseo genera conflictos de intereses entre las personas y la sociedad en general, y por ello *“siempre está sometido a algún tipo de normativa que indica (mediante premios y sanciones) los procedimientos de su satisfacción”* (Guachs y Osborne, 2003: 2).

Tradicionalmente han sido primero la medicina y el psicoanálisis y después la sexología quienes se han encargado de la construcción teórica de la sexualidad. La medicina defendió durante el siglo XIX un modelo de normalidad sexual heterosexual, reproductivo y moral. En colaboración con el Derecho, definió los atentados contra la moral en materia sexual y caracterizó médicamente a quienes les cometían. La progresiva extensión de nuevas técnicas anticonceptivas liberó al sexo de la procreación y facilitó la reivindicación de su libre ejercicio. Es entonces, a mediados del siglo XX, cuando los modelos de control social de la sexualidad entraron progresivamente en crisis y se articularon otros más sutiles orientados no a prohibir, sino a ponerle reglas.

En ese contexto nace la Sexología, constituida de forma manifiesta como la ciencia de la sexualidad, con el encargo de establecer normas sobre la actividad sexual. Sin embargo, su espectro de actuación ha sido y es bastante más reducido de lo que parecía procurársele como objeto de estudio. Su preocupación central en la actualidad se limita a la consecución de relaciones sexuales placenteras mediante la eliminación de cualquier problema que impida lograrlas. Cuestiones como las enfermedades de transmisión sexual, los embarazos, los abortos etcétera, pasan a ser patrimonio de la dermatología y de la ginecología. Por otra parte, la psiquiatría y la psicología pasan a ocuparse de las variantes sexuales.

En definitiva, termina por ser una rama de la Sociología, “la Sociología de la Sexualidad”, quien se encarga de abarcar de forma amplia a la sexualidad como actividad social²⁰. Para poder comprender cómo la sexualidad llega a ser un objeto de estudio sociológico es necesario conocer este proceso y también tomar como referente la forma en que la Sociología se va ocupando de la salud y de la enfermedad, desde los años sesenta en los países anglosajones y en los setenta en el resto del mundo. En Europa Michael Foucault y Jeffrey Weeks son dos figuras centrales en el desarrollo de la Sociología de la Sexualidad. El primero a través de sus obras sobre la historia de la sexualidad citadas anteriormente, y el segundo mediante su revisión sobre las formas en que ésta ha sido organizada y regulada (Weeks, 1977, 1981 y 1985).

El objeto de estudio de la Sociología de la Sexualidad es principalmente el sexo en tanto que actividad social. Se ocupa de *“definir qué es sexo y qué no lo es, describir qué espacios y tiempos tienen adjudicados, qué actores lo ejecutan y cuáles no, de qué modo lo*

²⁰ Para facilitar la comprensión del origen y desarrollo de la Sociología de la Sexualidad es de gran utilidad e incluso imprescindible recurrir al artículo “Para una Sociología de la sexualidad” de Oscar Guasch publicado en la Revista Española de Investigaciones Sociológicas en 1993 y al volumen “Sociología de la Sexualidad”, coordinado también por Guasch junto con Raquel Osborne y publicado en el año 2003.

hacen y las razones y consecuencias sociales de todo ello" (Guasch, 1993: 106). No obstante, también analiza los procesos de sexualización (Vendrell, 1999), entendidos como la socialización diferencial atendiendo al sexo biológico de la persona y la socialización de la orientación sexual.

Es por esa razón por la que algunos de los temas abordados por la Sociología de la Sexualidad son tratados también por otras ramas sociológicas, como la Sociología del Género. Por eso planteamos nuestro objeto de estudio, el acoso sexual laboral, como un objeto compartido por varias especialidades de la Sociología, además de por otras disciplinas. Rara vez un objeto de estudio es exclusivamente propio de una ciencia o de una rama de una determinada disciplina, dado el carácter multidimensional de todos ellos.

Si la Sociología de la Sexualidad abarca el estudio de la sexualidad como actividad social y tiene como misión establecer normas sobre la misma, el acoso sexual laboral es un objeto de estudio coherente con ambos presupuestos. Se trata de un fenómeno de naturaleza sexual en dos sentidos. En primer lugar porque en él se ven implicadas conductas sexuales, que tratan generalmente de enfatizar el poder jerárquico y/o de género y, en alguna ocasión, son un fin en sí mismo. En segundo lugar porque el origen del acoso sexual y de otros fenómenos similares se explica sobre todo desde el sexismo interiorizado por los individuos a través de proceso de socialización diferencial atendiendo al sexo biológico²¹.

Pasamos una parte importante de nuestro tiempo en organizaciones laborales. Es por ello que muchas personas inician relaciones de pareja con compañeros/as conocidos/as en este ámbito o, sin llegar a ello, llevan a cabo conductas de flirteo o tienen relaciones sexuales esporádicas. ¿Cuál es la diferencia entre el acoso sexual y las conductas de flirteo?. El abordaje de esta realidad desde la Sociología de la Sexualidad se realiza identificando los supuestos que hacen que una conducta sexual sea o no apropiada y los aspectos del proceso de socialización diferencial por sexo que favorecen el acoso sexual.

Varias catalogaciones tratan de englobar conductas consideradas como de acoso sexual laboral, aunque realmente lo que les da la entidad de acoso es necesariamente su carácter ofensivo, reiterado (en ocasiones) y no aceptado (la percepción que de las mismas tiene la persona que las recibe). Establecer la frontera entre el flirteo y el acoso sexual es establecer normas de sexualidad; y en este caso con una finalidad muy legítima como lo es favorecer la salud sexual y, por lo tanto, el bienestar general de la población. Investigar sobre su casuística, significación, consecuencias etcétera, es investigar sobre la sexualidad como actividad sexual, generando conocimiento para la prevención del fenómeno y denunciando socialmente su presencia.

²¹ Esta es la tesis del marco o modelo teórico interpretativo "Sociocultural", en el que profundizaremos, junto a otros, en el siguiente capítulo.

El acoso sexual se concibe como un atentado al libre ejercicio de la sexualidad de los/as trabajadores/as, como un obstáculo a la salud sexual. Se presupone que el del acosador no es un comportamiento ético, que genera temor, vergüenza, sentimiento de culpabilidad en la víctima. Por ello, teniendo en cuenta su objeto de estudio y en pro del ejercicio de la libertad sexual, la Sociología de la Sexualidad se constituye como una de las ramas sociológicas más adecuadas para investigar sobre la materia y para generar propuestas de actuación para su erradicación.

La Tabla 1.3.5 resume las razones que hacen de este fenómeno un objeto de estudio idóneo para la referida especialidad sociológica, cómo se trata desde su prisma y que beneficios se pueden derivar de este tratamiento.

Tabla 1.3.5: El análisis del ASL desde la Sociología de la Sexualidad.

Razones por las que el ASL es un objeto de estudio de la Sociología de la Sexualidad (¿por qué?)	La Sociología de la Sexualidad tiene como objeto de estudio la sexualidad concebida como actividad social.
	El ASL es un fenómeno estrechamente relacionado con la sexualidad humana.
Medios para hacerlo (¿cómo?)	Identificando los elementos que hacen que una conducta sexual sea o no apropiada.
	Identificando qué aspectos del proceso de socialización diferencial pueden favorecer la aparición de episodios de ASL.
Utilidades (¿para qué?)	Para, atendiendo a las normas de sexualidad, establecer cuándo se da y cuando no se da el acoso sexual laboral, por qué, cuándo y cómo se produce.
	Para evidenciar cómo el acoso sexual conlleva consecuencias negativas que perturban la salud sexual de quien lo sufre: temores, sentimientos de vergüenza, culpabilidad etcétera, y otra serie de perjuicios para la organización laboral y la sociedad en general.

Fuente: Elaboración propia.

1.3.2.4 PERSPECTIVA FENOMENOLÓGICA

Basándose en la Fenomenología Filosófica de Edmund Husserl (1954) e influido por la Sociología Comprensiva de Weber (1978), Schütz²² propuso una aproximación fenomenológica en el marco de la Sociología. En palabras de Grathoff *“la teoría social fenomenológica de Schütz es una ciencia de los fenómenos de la intersubjetividad mundana”* (Grathoff, 1989: 107). Schütz observó el modo en el que los miembros de la sociedad constituían y reconstituían el mundo en el que vivían, su mundo vital. El autor entiende que la vida cotidiana es *“la región de la realidad en que el hombre puede intervenir y que puede modificar mientras opera en ella mediante su organismo animado”*. Es *“el escenario en el que las personas interactúan con sus semejantes construyendo la realidad”* y sólo dentro de este ámbito *“podemos ser comprendidos por nuestros semejantes”* y *“actuar junto con ellos”* (Schütz, 1977: 25).

La problematización de la realidad como construcción subjetiva y objetiva a través de la experiencia vivida y la consciencia individual y colectiva le llevó a él y a dos de sus discípulos, Berger²³ y Luckmann²⁴, a buscar un entendimiento más amplio de la Sociología del Conocimiento, imponiéndose como tarea el análisis fenomenológico de los mecanismos de la construcción social de la realidad. De esta forma se instituyen como los autores más representativos de la aplicación de la perspectiva fenomenológica a la Sociología, la cual implica responder a un interrogante básico: ¿dónde y cómo se forman los significados de la acción social?. Max Weber comenzaba su obra *“Economía y Sociedad”* en 1921 definiendo los términos de *“acción”* y de *“acción social”* del siguiente modo:²⁵

“Se comprende por acción aquella conducta humana que su propio agente o agentes entienden como subjetivamente significativa, y en la medida en que lo es. Tal conducta puede ser interna o externa y puede consistir en que el agente haga algo, se abstenga de hacerlo o permita que se lo hagan. Por acción social se entiende aquella conducta en la que el significado que a ella atribuye el agente o agentes entraña una relación con respecto a la conducta de otra u

²² Alfred Schütz, sociólogo y filósofo nacido en Viena, fue uno de los principales discípulos de Edmund Husserl. A él le debemos la introducción de la Fenomenología en las Ciencias Sociales. A pesar de que su obra es poco conocida, ha impactado en la teoría sociológica contemporánea a partir de los trabajos de Berger, Luckmann y Garfinkel.

²³ Peter Ludwig Berger, sociólogo y teólogo nacido en Viena también, es uno de los principales referentes de la Fenomenología junto a su compañero Luckmann, con quién escribió su obra más reconocida: *“La construcción social de la realidad: un tratado en la sociología del conocimiento”*.

²⁴ Thomas Luckmann, sociólogo de origen esloveno, fue discípulo de Schütz y referente, al igual que éste y su compañero Berger, en el estudio de la Fenomenología.

²⁵ Citado en Giner (2001: 283).

otras personas, y en las que tal relación determina el modo en que procede dicha relación”.

Para Weber la Sociología procura tanto la comprensión como la interpretación de la acción social para así conseguir una explicación causal del curso y efectos de la misma. Tratar de entender un fenómeno social determinado implica establecer una relación entre motivos, actos, medios y fines. Para ello es necesario describir a la persona en el mundo sin tratar de analizarla y explicarla, es decir, la tratándola como sujeto cognoscente en lugar de como objeto de la naturaleza. En palabras de la autora Marta Rizo *“el estudio de la vida social no puede excluir al sujeto; éste está implicado en la construcción de la realidad objetiva que estudia la ciencia social; el elemento central es, entonces, el fenómeno-sujeto”* (Rizo, 2005: 4).

Del mundo conocido así como de las experiencias intersubjetivas²⁶ compartidas se obtienen indicaciones para interpretar la diversidad de símbolos. Por esa razón es común escuchar que la Sociología con perspectiva fenomenológica no parte de una teoría fundamentada, sino de la observación y descripción del mundo empírico, que es la que la provee de elementos para su interpretación y teorización. La propuesta de Berger y Luckmann combina la teoría con el análisis empírico. Así *“el análisis constitucional fenomenológico y la reconstrucción empírica de las construcciones humanas de la realidad se complementan mutuamente”* (Berger y Luckmann, 1993: 21). Estos autores basan su teoría en los conceptos de tipificación, objetivación y legitimación; los cuales se constituyen como ejes de la producción de la sociedad vivenciable como realidad compartida.

En su nivel más inmediato, la sociedad es un conjunto de acciones tipificadas distribuidas entre actores también tipificados que construyen el fondo del saber común básico para orientar a los sujetos en su medio social. Así, una sociedad es su sistema de instituciones que vienen a fijar los roles que deben ser conocidos y asumidos. Esta realidad es producida por un trabajo de interpretación y fijación de significado, pero posteriormente la huella de su origen es borrada y adviene como realidad absoluta a igual título que la realidad natural (Rosado et al, 2008).

En este proceso de objetivación es crucial el mecanismo de la transmisión intergeneracional o, lo que es lo mismo, la socialización de los nuevos miembros en la enseñanza del mundo social. Al ser transmitida, la institución borra su génesis social para ser presentada como "realidad". Una vez objetivada, la realidad socialmente producida requiere ser cubierta por un segundo manto de verdad al que se denomina legitimación. Se trata de afirmar la realidad con la nota de lo “justo” o lo “bueno” a través de diferentes

²⁶ Desde la perspectiva fenomenológica no se maneja una concepción de “intersubjetividad” como flujo de conciencia interior, sino como un vivir humano en una comunidad social e histórica, como un fenómeno que pone de manifiesto que el universo de significaciones es construido colectivamente a partir de la interacción.

universos (religiosos, políticos, etc). De esta manera, la propia sociedad se convierte en generadora de significados sobre la propia realidad social (Rosado et al, 2012).

El planteamiento fenomenológico es el más ampliamente utilizado en los estudios de percepción social y, en general, en todos los que se sitúan en la perspectiva emic²⁷. Y es que, aunque la intersubjetividad sea el elemento central de la reflexión fenomenológica, la percepción social es un objeto de estudio indispensable en ese marco de análisis ya que es *“un proceso de interacción entre el individuo y la sociedad a la que pertenece”* (Hernández, 2000: 92). Como vemos, la interacción y la percepción social son actividades que van estrechamente unidas y sin las cuales el sujeto social no existiría, porque a través de ellas se construye una realidad común, un marco de entendimiento a pesar de las diferencias individuales. Así lo establecen Berger y Luckmann en la siguiente afirmación:

“No puedo existir en la vida cotidiana sin interactuar y comunicarme continuamente con otros. Sé que otros también aceptan las objetivaciones por las cuales este mundo se ordena, que también ellos organizan este mundo en torno de aquí y ahora, de su estar en él, y se proponen actuar en él. También sé que los otros tienen de ese mundo común una perspectiva que no es idéntica a la mía. Mi aquí es su allí. A pesar de eso, sé que vivo en un mundo que nos es común. Y, lo que es de suma importancia, sé que hay una correspondencia entre mis significados y sus significados en este mundo” (Berger y Luckmann, 1993: 40-41).

La perspectiva fenomenológica es particularmente útil para el estudio de comunicaciones fallidas en las que un agente social supone unas respuestas de otros agentes que no se verifican, como puede ser el caso de los estudios sobre los fracasos de ciertas políticas sociales. Los protocolos de actuación contra el acoso sexual laboral, así como otras medidas tendentes a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, son un claro ejemplo, ya que operan en un ámbito de actuación que se topa generalmente con muchas resistencias por parte de amplios sectores de la población, corriendo el peligro de que se interpreten como modas sociales en lugar de cómo medidas necesarias.

Y es que el hecho de que las comunidades realicen esa labor de tipificación, objetivación y legitimación, ni mucho menos significa que la interpretación de los fenómenos sociales sea compartida en su totalidad, máxime cuando asistimos a cambios sociales producidos a un ritmo vertiginoso. Partiendo de esa base, la Fenomenología busca dar la voz a todas las personas, especialmente a quienes generalmente no tienen la oportunidad de manifestarse respecto a diferentes cuestiones en las que se ven o pueden ver implicados/as.

²⁷ La perspectiva emic corresponde al punto de vista del agente situado dentro de la cultura, en contraposición de la perspectiva etic, que alude al punto de vista del observador que se halla fuera de la cultura observada.

La elección de estudiar la percepción social de los agentes implicados en la prevención y control del acoso sexual laboral, nació con esa misma filosofía. Al hablar del referente paradigmático manifestamos nuestra apuesta por la equidad, por la consideración del conocimiento generado por la comunidad además del generado por la ciencia, y por el ambiocentrismo, identificando y desdeñando (eso sí) planteamientos sexistas. Como ya dejamos patente, estimamos que el tomar en cuenta los discursos producidos por la comunidad, por personas que en ocasiones se han podido pronunciar al respecto y personas que nunca han tenido la oportunidad de posicionarse, ofrece gran cantidad de información de la que no se puede prescindir.

Nos permite conocer cómo el fenómeno es interpretado por los distintos agentes sociales, los puntos de consenso, disenso y las propiedades que los explican y también las carencias de información. Esas pistas contribuyen a que el diseño de las medidas y su aplicación puedan ser exitosos y posean una mayor legitimidad social. Nos indican, además, de qué forma presentarlas y explicarlas a la sociedad y cómo orientar los programas formativos al respecto.

La aplicación de esta perspectiva en la Tesis Doctoral se materializa en la propia elección del objeto de estudio empírico “la percepción social sobre el fenómeno”, en la incorporación de la premisa de que las personas son sujetos cognoscentes (en lugar de objetos) y en la utilización de instrumental metodológico propio, las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión. Las técnicas de investigación asociadas a la Fenomenología son las dos citadas, las historias de vida, y todas aquellas basadas en los discursos que, por lo tanto, requieren la toma de palabra de la población.

La Tabla 1.3.6 sintetiza las razones y medios para abordar el estudio de la percepción social desde una perspectiva fenomenológica, y las utilidades de este abordaje.

Tabla 1.3.6: El análisis de la percepción social sobre el ASL desde la perspectiva fenomenológica.

Razones para el empleo de la perspectiva fenomenológica (¿por qué?)	Se interesa y aporta herramientas para el estudio de la dimensión trans subjetiva de los fenómenos, y la percepción social es un objeto de estudio enmarcado en la trans subjetividad.
	Tradicionalmente, el estudio de la percepción social desde el punto de vista sociológico se ha abarcado mediante la aplicación de esta perspectiva.
Medios para hacerlo (¿cómo?)	Incorporando las premisas fenomenológicas, o sea partiendo del presupuesto de que la persona es un sujeto cognoscente en lugar de un objeto.
	Mediante instrumental metodológico basado fundamentalmente en los discursos de la población.
Utilidades (¿para qué?)	Para tener una comprensión más completa sobre la forma en la que el fenómeno es interpretado por los diferentes agentes sociales
	Para adquirir información sobre los puntos de acuerdo y desacuerdo y las propiedades que los explican, sobre la información y formación que tienen al respecto etcétera.
	Para facilitar la elaboración de medidas de intervención eficaces y legitimadas socialmente, facilitar su adecuado proceso de promoción (cómo explicarlas a la sociedad) y formación (cómo orientar la formación al respecto).

Fuente: Elaboración propia.

1.4 Estructura y coherencia interna.

Tras esta introducción en la que hemos abordado cuestiones como las motivaciones personales, la justificación del interés de la temática, el planteamiento y el enfoque de la investigación, presentamos un último apartado que tiene como misión orientar al/la lector/a sobre la estructura de la Tesis Doctoral y su coherencia interna.

El Capítulo 2 se titula *“El acoso sexual laboral como problema social”*. En el mismo, tras unos breves apuntes metodológicos que amplían la información de la presentación aquí realizada, podemos encontrar las definiciones que operan sobre el concepto de problema social, así como las condiciones que ha de cumplir un fenómeno para ser considerado como tal. Este capítulo trata de demostrar que el acoso sexual laboral cumple tales condiciones, que por lo tanto es un problema social y que en base a ello se le ha de dar la importancia que corresponde.

Posteriormente aparece descrito y analizado el proceso que ha seguido el fenómeno con respecto a su identificación, conceptualización y tratamiento, respondiendo a interrogantes sobre quiénes, cómo y cuándo se comienzan a detectar y a denunciar las conductas constitutivas de acoso y de qué manera se definen y se abordan desde organismos como la Organización Internacional del Trabajo, Naciones Unidas y desde las diferentes ramas del Derecho español.

Se presentan aquí también los marcos teóricos interpretativos existentes sobre acoso sexual laboral, modelos que pretenden ofrecer una imagen integral y sistematizada de la caracterización del fenómeno. De forma continuada, se profundiza en el funcionamiento y aportaciones de diferentes fuentes oficiales de datos, en la metodología y resultados de algunos de los estudios sobre acoso sexual laboral realizados en Europa y, especialmente, en los realizados en España, así como en las limitaciones de ambos. Se hace también, posteriormente, un recorrido por el estado de la cuestión de la implantación de protocolos de actuación frente al acoso sexual en las organizaciones laborales. En último lugar y utilizando la información extraída de la evidencia empírica y de aportaciones teóricas de expertos/as en la materia, se procede a poner en relación dicha información con las predicciones realizadas por los modelos teóricos interpretativos, valorando la adecuación de los modelos a la realidad del fenómeno. En este mismo epígrafe nos pronunciamos sobre el modelo en el que se enmarca nuestra investigación empírica.

El Capítulo 3, titulado *“El estudio empírico de la percepción social sobre el acoso sexual laboral”*, introduce de forma más pormenorizada el alcance y la justificación de la investigación empírica que se ha realizado. Responde a los interrogantes de qué estudiar (temática), en dónde (contexto), para quién (segmentos poblacionales implicados), por qué (interés de la misma) y cómo (metodología). De forma seguida se presta una especial atención a las operaciones realizadas para el diseño y relación de las técnicas de investigación seleccionadas, así como para el análisis de la información obtenida a través de las mismas. Posteriormente se exponen los resultados extraídos de la integración del análisis cualitativo y cuantitativo realizado, presentados en cinco epígrafes (causas explicativas, concepto, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias) referidos a las categorías analíticas establecidas en el análisis.

El Capítulo 4, titulado *“Conclusiones”*, expone las principales reflexiones planteadas tras la realización del estudio, ordenadas según los dos primeros objetivos generales perseguidos por el mismo: la sistematización y ampliación del conocimiento existente sobre acoso sexual laboral y el análisis de la percepción social que sobre el mismo tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control. Se formulan después, de forma resumida, una serie de claves extraídas tanto del texto completo de la Tesis como fundamente de las conclusiones, que tienen como pretensión ser de utilidad para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral u otras medidas de intervención social, dando respuesta al tercer objetivo general. Finalmente, se citan las limitaciones con las que cuenta la Tesis Doctoral, limitaciones que se interpretan como oportunidades para la realización de futuros trabajos de investigación.

La Tabla 1.4.1 muestra la coherencia entre los capítulos, los objetivos generales y específicos, las fases, las técnicas de investigación y la estructura de la Tesis Doctoral. El Capítulo 2, principalmente vinculado a la primera unidad de análisis (acontecimientos y acciones humanas), responde al objetivo general 1 junto con los específicos correspondientes y a la primera y segunda fase (marco teórico y conceptual y análisis del acoso sexual laboral en España). Las consideraciones metodológicas sobre el marco empírico y los resultados de los análisis cualitativo y cuantitativo constituyen el Capítulo 3, vinculado a la segunda unidad de análisis (percepción social materializada en discursos), al objetivo general 2 junto con los específicos correspondientes y a la tercera fase (estudio empírico). En último lugar, el Capítulo 4 representa las conclusiones de la Tesis y una aportación de claves, respondiendo al objetivo general 3 y sus específicos. El capítulo integra ambas unidades de análisis y supone una cuarta fase (aportación de conocimientos para la mejora de la intervención social en la materia). Hemos excluido de la tabla al Capítulo 1, por referirse a la introducción de la Tesis.

La operativización metodológica, puesta en marcha con el fin de acercarse a las pretensiones del estudio, se ha concretado teniendo en cuenta todas estas cuestiones, intentando ofrecer respuestas a través de una metodología cualitativa: análisis documental, grupos de discusión y entrevistas en profundidad, y de una metodología cuantitativa: encuesta y análisis de datos secundarios.

Tabla 1.4.1: Relación entre los capítulos, los objetivos generales y específicos, las fases, las técnicas de investigación y la estructura de la Tesis Doctoral.

CAPÍTULO	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	FASE	TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN
CAPÍTULO 2 “El acoso sexual laboral como problema social” CAPÍTULO 4 “Conclusiones y aportación de claves para la intervención”	1	1.1	1. Marco teórico y conceptual	Análisis documental
		1.2		
		1.3	2. Análisis del acoso sexual laboral en España (datos secundarios)	
CAPÍTULO 3 “El estudio empírico de la percepción social sobre el acoso sexual laboral” CAPÍTULO 4 “Conclusiones y aportación de claves para la intervención”	2	2.1	3. Estudio de la percepción social sobre el acoso sexual laboral de los agentes implicados en su prevención y control (datos primarios)	Grupos de discusión
		2.2		Encuesta
CAPÍTULO 2 “El acoso sexual laboral como problema social” CAPÍTULO 3 “El estudio empírico de la percepción social sobre el acoso sexual laboral” CAPÍTULO 4 “Conclusiones y aportación de claves para la intervención”	3	3.1	4. Aportación de conocimientos para la mejora de la intervención social en la materia	Emplea todas las técnicas
		3.2		

Fuente: Elaboración propia.

CAPITULO 2

El acoso sexual laboral como problema social

- **2.1 APROXIMACIÓN A LA CONSIDERACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL COMO PROBLEMA SOCIAL.**
- **2.2 EL PROCESO DE IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL: DE CUESTIÓN PRIVADA A CUESTIÓN PÚBLICA.**
- **2.3 PRINCIPALES MARCOS INTERPRETATIVOS Y SU CONTRASTACIÓN EMPÍRICA.**

2.1 Aproximación a la consideración del acoso sexual laboral como problema social.

El capítulo que presentamos a continuación trata de sistematizar y ampliar la información existente sobre el acoso sexual laboral, tal y como establece el primer objetivo general de la Tesis al que se quiere dar respuesta en las siguientes líneas²⁸. En los epígrafes que integran este segundo capítulo encontraremos una revisión del proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral, el examen de los principales marcos interpretativos que tratan de describir el fenómeno y un acercamiento a la realidad cuantitativa y cualitativa del problema social de referencia.

Pörhölä y Kinney²⁹ defienden que el acoso sexual laboral es un importante problema social porque *“puede impedir que los individuos se conviertan en miembros aceptados y con iguales derechos en los grupos y en las comunidades sociales en las que necesitan o desean integrarse”* (Pörhölä y Kinney, 2010: 12). Pero ¿qué es exactamente un problema social? Para introducir este segundo capítulo se antoja necesario reflejar las conceptualizaciones que operan en la definición de problema social, así como las condiciones que han de cumplir los fenómenos para ser reconocidos como tal. De esta forma podremos posteriormente justificar por qué el acoso sexual laboral tiene dicha consideración.

A lo largo del tiempo, diversos/as autores/as han ido perfilando sus ideas acerca de qué es un problema social. Algunas de ellas resaltan los aspectos objetivos perjudiciales de los problemas, fundamentando la consideración de realidades problemáticas en las consecuencias negativas que se desprenden de ellas, aunque no sean identificables por sectores amplios de la población como situaciones susceptibles de ser cambiadas. Ese es el caso de la definición aportada por Kohn, quién pone el acento en el efecto negativo que tienen los fenómenos sobre la vida de un porcentaje significativo de personas. Así, para este autor, un problema social es un *“fenómeno social que tiene un impacto negativo en las vidas de un segmento considerable de población”* (Kohn, 1976: 94).

La definición de Merton alude también al impacto perjudicial de estos fenómenos sobre una parte de la población, aunque en su caso especifica que la transgresión se materializa en el quebrantamiento de las normas sociales. Para él un problema social es

²⁸ Este contenido permite no sólo cumplir el compromiso fijado en el primer objetivo general, sino también para orientar el diseño de la parte empírica de la Tesis que encontraremos en el Capítulo 3.

²⁹ Pörhölä y Kinney examinan en su obra los aspectos negativos del vínculo social centrándose en el acoso sexual, al cual conciben como un problema social a escala planetaria, como una forma muy común de interacción social en diversos contextos: escuela, trabajo, comunidades virtuales, etc.

entonces toda *“situación que viola una o más normas generales compartidas y aprobadas por una parte del sistema social”* (Merton, 1971: 1).

Otro grupo de autores/as resaltan la percepción y definición de ciertos fenómenos como problemáticos por parte de grupos significativos de la sociedad, que intentan poner en marcha acciones para solucionarlos. En otras palabras, fundamentan la consideración de realidad problemática en la existencia de una denuncia social por parte de colectivos amplios cuantitativamente o significativos por su poder de influencia en el contexto (Liazos, 1982). Aunque sus definiciones resalten el proceso de denuncia social también tienen en cuenta que, evidentemente, los fenómenos son denunciados porque traen consigo consecuencias negativas. Por lo tanto, desde nuestro punto de vista, aportan una mayor riqueza al concepto de problema social.

De una forma muy sintética, Fuller y Myers visibilizan ambas cuestiones en su definición, resaltando tanto el efecto negativo del fenómeno como la toma de conciencia sobre el mismo por parte de un número importante de personas. Para ellos un problema social es entonces una *“condición que se establece como tal por un número considerable de personas como una desviación de las normas sociales habituales”* (Fuller y Myers, 1941: 24).

Por su parte, Blumer, de una manera menos escueta, refleja nuevamente ambos elementos y, en su caso, añade que quienes consideran el fenómeno como no deseado ostentan poder suficiente para influir con su denuncia social. Además de considerar que el sujeto de la denuncia es cuantitativamente significativo, también establece que tiene influencia social. Señala en ese sentido que los problemas sociales son *“producto de un proceso de definición colectiva que ocurre cuando un número significativo de personas consideran ciertas situaciones sociales como no deseadas y tienen el suficiente poder como para transmitir esa percepción a otros sectores”* (Blumer, 1971: 298).

Finalmente, Sullivan y otros/as ofrecen una conceptualización sencilla que destaca el impacto negativo del fenómeno y la acción colectiva de denuncia social, aludiendo en el segundo caso a la influencia de quienes la realizan, a su capacidad de presión. En ese sentido estamos ante un problema social cuando *“un grupo de influencia es consciente de una condición social que afecta sus valores, y que puede ser remediada mediante una acción colectiva”* (Sullivan et al, 1980: 10).

A partir de las definiciones manejadas podemos extraer los elementos que nos parecen relevantes para explicar qué condiciones tiene que cumplir un fenómeno para que sea catalogado como problema social. Un fenómeno es identificado por parte de un grupo social que denuncia una serie de valores perjudicados por el mismo. Ese grupo realiza una denuncia social con un apoyo significativo gracias a una cierta capacidad de presión. Todo ello lleva a que, de forma mayoritariamente compartida, se considere que ese fenómeno supone un problema para la sociedad y que, por lo tanto, no se ha de

reducir a la esfera privada de los individuos. Por último, se define una actuación colectiva para su evitación o control.

En síntesis, esos elementos serían:

1. Identificación por parte de los grupos sociales, que definen su existencia y mantienen un interés especial en su solución.
2. Amplio consenso entre los miembros de una sociedad al señalar al fenómeno en cuestión como problema social.
3. Identificación de una serie de valores perjudicados por el fenómeno.
4. Reconocimiento del fenómeno como cuestión pública y no privada.
5. Intención de prevenirlo y erradicarlo a través de alguna acción.

Una vez identificadas las condiciones que un fenómeno debe cumplir para ser reconocido como un problema social, podemos aplicarlas al caso concreto de la temática central que nos ocupa, el acoso sexual laboral. A continuación, a modo de introducción, expondremos brevemente dicha aplicación para posteriormente profundizar en ella en los epígrafes posteriores del capítulo y fundamentar, a su vez, la pertinencia del trabajo de campo realizado en el marco de esta investigación.

Respecto al asunto de la identificación del problema por parte de los grupos sociales que definen su existencia y mantienen un interés especial en su solución (aspecto 1), hay que hacer referencia al movimiento feminista estadounidense³⁰, quién inicialmente identificó y dio nombre al fenómeno del acoso sexual laboral³¹ y señaló su carácter problemático (De Vega, 1991 y Lousada, 1996). Sobre esta cuestión profundizaremos en el apartado 2.2 (titulado “El proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública”).

El reconocimiento del fenómeno como cuestión pública y no privada, el amplio consenso en su definición como problema social y el interés por prevenirlo y erradicarlo

³⁰ Según Silverman (1976), este grupo estaba compuesto por activistas feministas de Íthaca, Nueva York, y llevaba por nombre “Working Women United” (WWU). Ellas acuñaron el término de “sexual harassment” en mayo de 1974 en el marco del “Speak – out on sexual harassment”, un taller sobre las experiencias de las mujeres en la esfera laboral. El concepto fue incluido en la esfera académica por la Universidad de Cornell.

³¹ Carroll Brodsky (1976) fue una de las primeras personas en utilizar el término. Brodsky era una psiquiatra doctorada en Antropología que fundó una clínica en la Escuela de Medicina de la Universidad de California destinada a analizar casos de personas acosadas sexualmente en el trabajo. Otra de las primeras autoras en utilizarle fue Farley (1978).

(aspectos 2, 4 y 5 respectivamente) fueron consecuencia de esta movilización feminista. A raíz de su cada vez más extendida denuncia social y de una serie de juicios en Estados Unidos que conmovieron a la opinión pública, el tema adquirió en los años ochenta una enorme resonancia en los medios de comunicación. El progresivo establecimiento de legislación contra el fenómeno y la proliferación de definiciones del mismo paralela a su regulación, sentaron las bases del cada vez más extendido consenso social en la percepción de aquella realidad como problemática y como cuestión pública. También nos detendremos en esta cuestión en el epígrafe 2.2 ("El proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública").

En la segunda mitad de la década de los ochenta, la entonces denominada Comunidad Europea, siguiendo al referente estadounidense, recomendó a los Estados miembros la realización de investigaciones sobre la materia en pro del establecimiento de cauces legislativos unificados con los que combatir el problema (Osborne, 2009). Se inició así una etapa de proliferación de estudios teóricos y empíricos tanto en Estados Unidos como en diversos países europeos. Veremos detalladamente el planteamiento metodológico y las principales conclusiones de los estudios españoles en el apartado 2.3 (denominado "Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica"). Los resultados de éstas investigaciones nos servirán, a su vez, para contrastar las estimaciones que realizan los marcos teóricos interpretativos del acoso sexual laboral en torno al mismo, analizando en qué medida se acercan sus estimaciones a la realidad del acoso.

Los valores perjudicados por el fenómeno (a los que hace referencia el aspecto 3) han sido recogidos por la rama civil del Derecho español, expresados en forma de bien jurídico protegido y derechos conexos: la libertad sexual como bien jurídico protegido y la dignidad, la integridad física y moral, el honor, la intimidad, la propia imagen y la igualdad como derechos conexos. Trataremos de forma más amplia sobre los valores perjudicados en el apartado 2.2 ("El proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública"). Por otra parte, algunos de los estudios centrados en la materia han constatado sus consecuencias negativas para las personas que sufren, para sus redes sociales y para las propias organizaciones laborales. Reflexionaremos sobre esta cuestión en el apartado 2.3 ("Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica").

2.2 El proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral: de cuestión privada a cuestión pública.

A continuación vamos a profundizar en el proceso de identificación, conceptualización y tratamiento que avala la consideración del acoso sexual laboral como un problema social. Para ello abordaremos las primeras aportaciones a este proceso, realizadas por el movimiento feminista estadounidense, así como el posterior reconocimiento legal de la problemática impulsado en primera instancia por la normativa estadounidense. Posteriormente veremos de qué manera se ha tratado la temática en la esfera internacional, comunitaria y española, a través de la recopilación, sistematización y análisis de la normativa de la ONU, de la OIT, comunitaria y española. Tal y como explicaban Weeks et al (1986), el acoso sexual laboral no es un fenómeno nuevo, pero sí lo es el proceso que ha seguido para irse definiendo como un problema social de inevitable abordaje en la agenda pública.

El ordenamiento jurídico aborda el fenómeno del acoso sexual laboral con el fin de contribuir a su prevención y condena pero también, y como no podía ser de otra manera, lo define. De hecho, el concepto de acoso sexual laboral es eminentemente jurídico. Por dicha razón, enlazamos este primer análisis mencionado con una sistematización de las principales definiciones existentes (jurídicas y no jurídicas) y con una deconstrucción del concepto, para posteriormente generar una propuesta conceptual propia.

2.2.1 LOS ORÍGENES DE LA IDENTIFICACIÓN, CONCEPTUALIZACIÓN Y TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

El fenómeno denominado actualmente como acoso sexual laboral fue reconocido como un problema social a mediados de los años 70 en Estados Unidos. Lo acuñó por primera vez la *Universidad de Cornell* (Nueva York) en 1974, a raíz de la realización por parte de las feministas norteamericanas de un análisis sobre la experiencia laboral de muchas mujeres universitarias. Estas feministas identificaron durante dicho análisis pautas comunes y extendidas de la forma en la que los varones se relacionaban con ellas en la esfera laboral. Estas pautas constituían experiencias que, sin suponer una discriminación directa ni un rechazo abierto, minaban su confianza y hacían incómoda su naturalidad en el empleo (Pernas et al, 2000). Entre ellas se señalaban conductas de naturaleza sexual como comentarios, tocamientos o requerimientos sexuales indeseados en general caracterizados por la sobrevaloración de su rol sexual por encima del profesional. Pero también se señalaban otra serie de conductas no sexuales, como la infantilización y el paternalismo. Ese tipo de conductas que se consideraron en otro tiempo como parte

inevitable del entorno laboral, *“comenzaron a ser señaladas como transgresoras de las normas aceptables en el comportamiento interpersonal”* (Stockdale, 1993: 75).

Así nació la primera definición de acoso sexual, que se refería a él como una *conducta intrusiva o indeseada de los hombres en la vida de las mujeres*. El tipo de conductas englobadas en la definición se suponían presentes en cualquier ámbito, además de en el del empleo, y se les añadía la etiqueta de “laboral” cuando se producían en dicha esfera. De forma posterior a la identificación y definición, las feministas norteamericanas lo denunciaron como una norma de conducta comúnmente aceptada e inaceptable. En definitiva, ellas fueron quienes iniciaron la formulación del problema y quienes rompieron el muro de silencio que existía alrededor de este hecho en la experiencia laboral de las mujeres, ayudando a clarificarlo y a que fuera reconocido como un problema social (Calle, 1988).

A tenor de estas primeras aportaciones al proceso de identificación, conceptualización y denuncia, se obtuvo progresivamente un reconocimiento social y legal de la problemática que generaba el acoso sexual al contribuir a la inequidad en las oportunidades de empleo (este proceso se ilustra sintéticamente en la Figura 2.2.1). Estados Unidos fue el país pionero en su tratamiento. Es allí donde se produjeron los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y donde se llevaron a cabo las primeras construcciones doctrinales. En el caso de Latinoamérica, el reconocimiento legal del fenómeno llegó varios años más tarde promovido, entre otros, por Osvaldino Rojas, quien denunció el fenómeno señalando que *“no podemos aceptar el hostigamiento sexual en ninguna de sus manifestaciones, sino que debemos incorporar la normativa necesaria para que pierdan la aureola de manifestaciones culturales aceptables y sean castigadas”* (Rojas³², 1997: 167).

Tiempo después de que los tribunales norteamericanos se hubieran pronunciado sustancialmente sobre el acoso sexual laboral, concretamente en 1980, *la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de Estados Unidos*, denominada *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), aportó en sus Líneas Directrices una nueva definición del fenómeno, que abarca los siguientes supuestos:

“Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos:

1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo,

³² Osvaldino Rojas, abogado y sindicalista puertorriqueño, es reconocido como precursor en el tratamiento legal del acoso sexual laboral en Latinoamérica.

2. *su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo*³³,
3. *tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo”.*

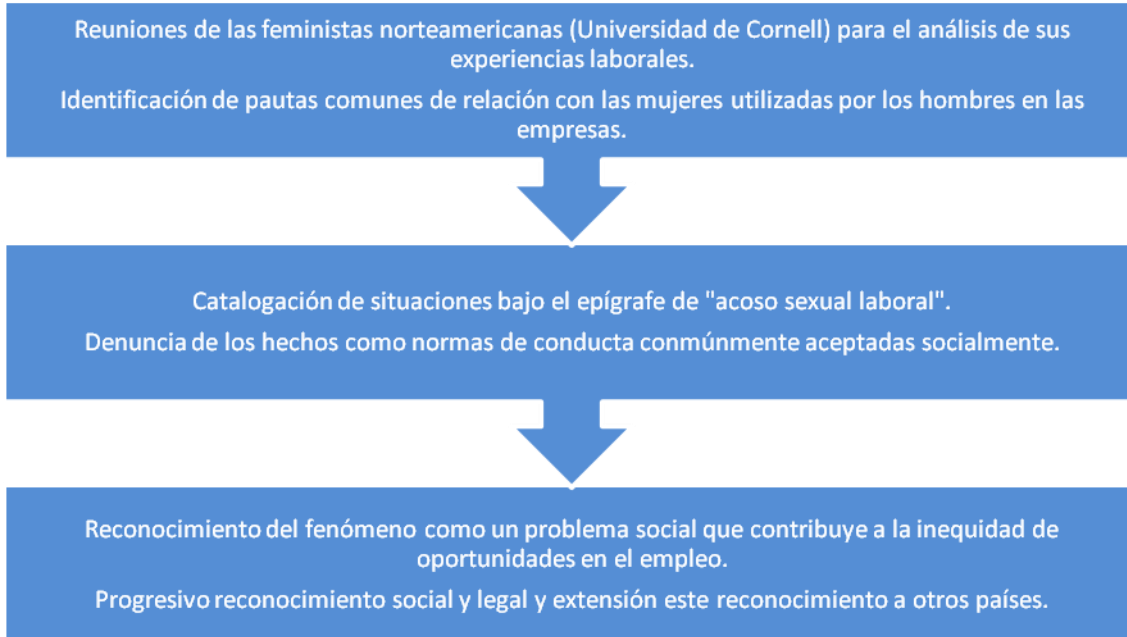
Como se puede apreciar, en comparación con la definición aportada por el movimiento feminista norteamericano se produjo un estrechamiento del concepto de acoso sexual laboral. Se redujo su contenido a las conductas de naturaleza sexual, expresadas a modo de chantaje (puntos 1 y 2) y/o a modo de creación de un ambiente de trabajo intimidatorio y hostil (punto 3). No se limitaron, eso sí, las opciones en relación al nivel jerárquico de la persona acosadora (tienen cabida compañeros/as, superiores y clientes). La doble tipología acoso ambiental / chantaje sexual ha servido de base a numerosos/as autores/as para diseñar clasificaciones de conductas de acoso sexual, muy similares todas entre sí. Las primeras fueron establecidas por Till (1980), U.S. Merit Systems Protection Board Study (1981), Gutek (1985) y Fitzgerald y otros/as (1988).

En el ámbito académico comenzaron también a proliferar diferentes estudios y definiciones sobre acoso sexual y acoso sexual laboral. El estrechamiento del concepto al que aludíamos con anterioridad acompañó también a las aportaciones académicas. Algunas de las definiciones más destacadas fueron la de MacKinnon (1979: 23), que habla de la *“imposición indeseada de solicitud sexual en el concepto de una relación de poder desigual”*, y la de Nicolson y Usher (1992: 25), que se refieren a *“cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo”*.

La limitación inicial del contenido del concepto suscitó la crítica feminista, materializada posteriormente en aportaciones académicas de denuncia de las inglesas Wise y Stanley. Estas académicas denunciaron la apropiación neutral de la cuestión para reivindicar su raíz sexista, ya que las nuevas formulaciones más limitadas escondían, según ellas, su naturaleza de fenómeno dirigido especialmente contra las mujeres. Asimismo constataron que el acoso sexual existía en la esfera laboral pero también fuera de ésta (independientemente de que en otras esferas ajenas a la laboral y a la docente el fenómeno no estuviera siendo judicializado). Su aportación conceptual sobre el acoso sexual fue la siguiente: *“intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer”* (Wise y Stanley, 1992: 36).

³³ Este requisito se refiere tanto a la posibilidad de que se ocasione un daño en la situación laboral de la persona acosada, como simplemente a la amenaza de que pueda producirse (Serna, 1994).

Figura 2.2.1: Proceso inicial de identificación, conceptualización y tratamiento del ASL.



Fuente: Elaboración propia.

2.2.2 LA CONCEPTUALIZACIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL DESDE NACIONES UNIDAS Y LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Tomando como referencia la actuación estadounidense en materia de acoso sexual laboral, tanto Naciones Unidas (ONU) como la Organización Internacional del trabajo (OIT), aprobaron de forma progresiva declaraciones, convenciones, recomendaciones, convenios y otros documentos relativos a dicho fenómeno o relacionados de forma directa con él, promoviendo con ello la sensibilización y el compromiso de los Estados miembros contra el acoso sexual laboral.

Los documentos relativos específicamente al fenómeno se concretan en acercamientos al concepto de acoso sexual laboral siguiendo la línea restringida aportada por la *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo* de Estados Unidos. Los documentos relacionados de forma directa con él consideran que contribuye a la discriminación, la violencia contra las mujeres y su inequidad de oportunidades en la esfera laboral. Otro grupo de documentos elaborado a partir de la década de los ochenta menciona el acoso sexual laboral sin llegar a definirlo, incitando a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG) a diseñar medidas de prevención y asistencia frente a él. A continuación veremos con más detalle dichas aportaciones.

2.2.2.1 NACIONES UNIDAS (ONU)

Naciones Unidas es una organización internacional fundada en 1945 tras la Segunda Guerra Mundial por 51 países comprometidos a mantener la paz y la seguridad internacionales, desarrollar relaciones amistosas entre las naciones, promover el progreso social, mejores niveles de vida y los derechos humanos. Esta organización puede adoptar decisiones sobre una amplia gama de cuestiones y proporcionar un foro a sus 192 Estados Miembros actuales para expresar sus opiniones a través de la Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social y otros órganos, comisiones e instituciones.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada el 10 de diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, prohibió todo tipo de discriminación, incluida la discriminación por razón de sexo. De la misma manera, los dos pactos internacionales aprobados el 16 de diciembre de 1966, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, prohibieron igualmente la discriminación de este tipo.

El *Consejo Económico y Social de Naciones Unidas* creó en 1946 la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Dicha Comisión, basándose en la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer* de Naciones Unidas, elaboró la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CDAW)*, aprobada el 18 de diciembre de 1979. La Convención tiene como objetivo eliminar efectivamente todas las formas de discriminación contra las mujeres, obligando a los Estados a reformar las leyes vigentes a tal fin. El 10 de diciembre de 1999 la Asamblea General de Naciones Unidas aprobó también el *Protocolo Facultativo de la CDAW*, constituido como un instrumento complementario de la Convención para el reconocimiento de su competencia para examinar denuncias de particulares. Un total de 185 países han ratificado o se han adherido a esta Convención. España la firmó el 17 de julio de 1980 y la ratificó el 5 de enero de 1984. Igualmente, firmó el Protocolo Facultativo el 14 de marzo del 2000 y le ratificó el 6 de julio de 2001.

Gracias a la *CDAW* se logró la aceptación internacional de una definición amplia de “discriminación dirigida concretamente a la mujer”. En su artículo 1 señala que “*a los efectos de la presente Convención, la expresión de discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera*”. En su Artículo 11.1 establece específicamente que los Estados que la hayan ratificado “*adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo*”.

Las *Conferencias Internacionales sobre la Mujer* son encuentros auspiciados por la ONU junto con organizaciones de mujeres nacionales con el fin de constituirse como foros de planificación de actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres. Hasta el momento, han tenido lugar cuatro encuentros con sus revisiones periódicas anuales. Han sido llevados a cabo en México (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) y Beijing (1995). Una Sesión Especial se realizó en Nueva York en el año 2000, la nº 23, con el fin de examinar el progreso alcanzado en los cinco años transcurridos desde la aprobación de la Plataforma de Acción de Beijing. Desde entonces, la organización ha seguido trabajando en la materia en el marco más amplio de todas aquellas formas de violencia dirigidas hacia la mujer.

En la *III Conferencia Internacional* celebrada en Nairobi se aprobó el documento *Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer*, elaborado en el seno de la ONU. Éste documento fue aprobado por la *Conferencia Mundial* para revisar y valorar los logros de la *Década de las Naciones Unidas para las Mujeres*. No aporta definición alguna de acoso sexual, pero se refiere a él en el párrafo 139 instando a los sectores público y privado a mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres tanto en la esfera estructurada como en la no estructurada de la economía. El documento también cita al acoso sexual laboral, centrándose en algunas de las esferas en las que se genera con más frecuencia, como lo es la laboral, señalando que *“deben tomarse medidas adecuadas para evitar el hostigamiento sexual en el trabajo o la explotación del sexo en determinados trabajos, como el servicio doméstico”*. Se dirige también a los gobiernos, recalcándoles su compromiso con la oferta de *“medidas apropiadas de reparación y garantía de la igualdad entre mujeres y hombres”*.

El *Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, encargado de la vigilancia de la aplicación de la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, aprobó en enero de 1992 la *Recomendación General 19 relativa a la violencia contra la mujer*, en la que se establece que la violencia por motivos de género que obstaculiza o anula el disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales de la mujer constituye discriminación en el sentido establecido por el Tratado. En la observación general del Artículo 1 de esta convención, la Recomendación establece que la violencia basada en el sexo incluye actos que infringen daño o sufrimiento de índole física, mental o sexual, las amenazas de esos actos, la coacción y otras formas de privación de la libertad. En los puntos 17 y 18 señala también que *“la igualdad en el empleo puede verse seriamente perjudicada cuando se las somete a violencia por su condición de mujeres, por ejemplo, el hostigamiento sexual en el lugar de trabajo”*.

A mayores, lanza una definición de acoso sexual laboral propia, entendiendo como tal al *“comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”*, y aclarando que *“este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos*

suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil”.

El Comité insta a los Estados a adoptar todas las medidas jurídicas y de otra índole necesarias para prestar una protección eficaz a las mujeres contra la violencia dirigida a ellas (sanciones penales, recursos civiles, disposiciones de indemnización, etcétera). Por otra parte, en el punto 24.f, recomienda a los Estados que incluyan en sus informes datos sobre el hostigamiento sexual y sobre las medidas adoptadas para proteger a la mujer del mismo y de otras formas de violencia o coacción en el lugar de trabajo.

Por su parte, el *Consejo Económico y Social de la ONU*, mediante la *Comisión sobre la Condición de la Mujer*, aprobó una *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres* en 1992, mencionando la violencia física y sexual y psicológica que ocurre en la sociedad general e incluyendo el acoso sexual y la intimidación en el lugar de trabajo.

En la *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer* de 1995 organizada por la ONU en Beijing, se aprobó una *Plataforma de Acción* en la que se solicitó a los gobiernos, empleadores, sindicatos, organizaciones populares, juveniles y no gubernamentales (ONG), la misión de procurar erradicar el hostigamiento sexual.

Kofi Annan, entonces Secretario General de la *Asamblea General de Naciones Unidas*, hizo público en el año 2006 el *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer*, referido al acoso sexual y a la violencia en los lugares de trabajo. El estudio hace hincapié en la probabilidad de que el número de mujeres acosadas sexualmente sea bastante superior al número de casos denunciados. Concluye también, en la misma línea, afirmando que existe un déficit en información cuantitativa, por lo que se sabe poco a cerca de la magnitud del problema.

Después de ésta revisión podemos concluir que, efectivamente, el compromiso de la ONU en materia de acoso sexual laboral ha quedado patente en la aprobación de numerosos documentos como la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, la *III y IV Conferencia Internacional sobre la mujer*, la *Recomendación General 19 relativa a la violencia contra la mujer* y la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres*.

En los documentos básicos analizados encontramos definiciones de acoso sexual laboral y ejemplificaciones de conductas que pueden ser consideradas como tal. Catalogan al acoso como una discriminación basada en el sexo y como un problema de salud y seguridad en el trabajo. Partiendo de esta base, hacen un llamamiento a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de los Estados para la erradicación del fenómeno. Para ello solicitan la adecuación de la legislación en pro de la eliminación de la discriminación contra la mujer en la esfera del

empleo, la adopción de medidas de detección, asistencia y sanción de los casos de acoso, la elaboración de estudios cuantitativos y cualitativos y la aportación de información sobre las medidas adoptadas.

En apartados posteriores podremos observar cómo España ha procurado seguir estas directrices modificando y generando normativa protectora y potenciando la realización de estudios al respecto. No obstante, los esfuerzos realizados siguen siendo insuficientes y el propio *Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer* denuncia la escasa existencia de información al respecto (especialmente de índole cuantitativa).

Tabla 2.2.1: Principales hitos en el tratamiento del ASL desde la ONU.

AÑO	DOCUMENTO	CONTENIDO
1948	Declaración Universal de los Derechos Humanos.	Prohíben la discriminación por razón de sexo.
1966	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.	
1979	CDAW	Define discriminación contra la mujer y llama a los Estados que la ratifican a su erradicación.
1985	Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer.	Llama a los gobiernos a la legislación contra el ASL. Llama a agentes sociales a su prevención y asistencia.
1992	Recomendación General 19 relativa a la violencia contra la mujer.	Considera al ASL como forma de violencia contra la mujer, lo define y encomienda a los Estados su asistencia y generación de información al respecto.
	Declaración sobre la eliminación de violencia contra las mujeres.	Considera al ASL como forma de violencia contra la mujer.
1995	Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing).	Solicita a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y ONG la erradicación del ASL.
2006	Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer.	Condena la falta de visibilidad del fenómeno.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.2.2 LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)

La *Organización Internacional del Trabajo* es una organización fundada en 1919 y convertida en la primera agencia especializada de la ONU en 1946 que reúne a representantes de gobiernos, empleadores/as y trabajadores/as para el diseño conjunto de políticas y programas. Es responsable de la elaboración y supervisión de las Normas

Internacionales del Trabajo, y trabaja junto a los 178 países miembros tratando de garantizar que dichas normas sean respetadas.

Si nos remontamos al año 1958, encontramos un documento de esta organización clave en materia de igualdad y no discriminación en la esfera laboral. Este documento es el *Convenio Nº 111 de 1958, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*, que define la discriminación como “*cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos -entre otros- de sexo, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*” (Art. 1).

La *Conferencia Internacional del Trabajo* es el órgano superior de la OIT y tiene lugar cada año en Ginebra, Suiza, durante el mes de junio. Cada Estado miembro está representado por dos delegados/as gubernamentales, un/a delegado/a empleador/a y un delegado/a trabajador/a, más sus consejeros/as técnicos/as respectivos/as. A la Conferencia Internacional le corresponde la sanción de las normas internacionales del trabajo, fundamentalmente convenios y recomendaciones, y examinar las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales en su ámbito.

En materia de acoso sexual laboral destaca en primer lugar la *Resolución de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo*, en cuyas conclusiones se apunta la necesidad de adoptar mecanismos para prevenir y combatir el acoso sexual porque “*va en detrimento de los trabajadores y de las condiciones de trabajo, del empleo y de la promoción de las víctimas*”.

En segundo lugar hay que hacer referencia, por su importancia, a la *Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras*, que invita al Consejo de Administración a que solicite del Director General convocatoria de reuniones “*con vistas a desarrollar directrices, materiales de información y formación sobre temas específicos que son de gran importancia para las mujeres trabajadoras, tales como (...) el acoso sexual en el lugar de trabajo*”.

Por su parte, el *Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 1988 sobre el Convenio Nº 111* enumera distintos ejemplos de acoso sexual en el trabajo, citando “*insultos, observaciones, chistes, insinuaciones y comentarios inadecuados sobre la manera de vestir de una persona, su físico, edad o situación familiar, actitudes arrogantes o paternalistas contrarias a su dignidad, invitaciones o peticiones impertinentes, implícitas o explícitas, acompañadas o no de amenazas, miradas lascivas u otros gestos relacionados con la sexualidad, y contactos físicos innecesarios. Por ejemplo, tocamientos, caricias, pellizcos o agresiones*”.

En 1989 se llevó a cabo una *Reunión tripartita de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trato*. El punto 15 del extracto de conclusiones catalogó el acoso sexual como un problema de seguridad e

higiene en el trabajo. Se afirma así que *“la seguridad personal de los trabajadores (especialmente el acoso sexual y la violencia que surgen del trabajo) es un problema de higiene y seguridad”*. Seguidamente señala que ambos sexos han de ser protegidos contra el fenómeno aunque *“la naturaleza y el grado de dicha protección puede ser específica del sexo”*.

Un año después se celebró un *Coloquio tripartito sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados*. El simposio se reafirmó en la catalogación del acoso sexual como problema de seguridad e higiene y se refirió a éste también como un problema de violación del derecho a la igualdad y de potenciación de la segregación ocupacional por sexo, señalando para este último caso que *“desalienta a las mujeres para que no ingresen en empleos atípicos”* (p.24). Desde ese foro se solicitó también la movilización de los agentes sociales para la labor preventiva a través de cauces legislativos y también de *“guías de directivas, actividades educativas y campañas de información en el lugar de trabajo”*, que contuvieran *“una declaración de que el hostigamiento sexual constituye una falta disciplinaria, procedimientos de reclamación correspondientes al carácter de la queja, procedimientos disciplinarios y una protección del demandante contra toda medida de represalia”* (p.25).

El *Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de 1996* apunta que el elemento de discriminación sexual que se prohíbe en virtud del Artículo 1 del Convenio Nº 111 de 1958, reside en el carácter impropio de dicha conducta y en sus consecuencias directas o indirectas sobre la relación laboral. La Comisión pone de relieve que, para que una acción de este tipo pueda calificarse de acoso sexual, también *“tiene que constituir una condición necesaria para tener un empleo o una condición previa para conseguirlo, influir en las decisiones adoptadas en esta esfera o perjudicar el rendimiento laboral, o humillar, insultar o intimidar a la persona que la sufre”*.

Con motivo de la celebración del “Día Internacional de la Mujer”, en marzo de 1999 la OIT publicó un *documento relativo a la violencia dirigida con las mujeres en el mundo del trabajo*. Entre una multiplicidad de temáticas unidas con el nexo de la violencia, podemos encontrar un anexo en el que la organización explica brevemente en qué consiste el acoso sexual laboral, haciendo especial énfasis en la recomendación de denunciar este tipo de conductas cuando se sufren en primera persona o cuando se presentan en nuestro entorno laboral.

En 2004, se edita la primera edición del documento *“Igualdad de Género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género”*. Como el propio nombre del documento indica, se trata de una publicación que destaca los convenios y recomendaciones más relevantes relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, añadiendo periódicamente los nuevos hitos en la materia. Estas publicaciones se refieren al acoso sexual sólo recordando la normativa vinculada (como es el caso del Convenio Nº 111).

En el documento “*Gender-based violence in the world of work: overview and selected annotated bibliography*” publicado por la OIT en 2011 y redactado por Adrienne Cruz y Sabine Klinger, pese a no dedicarse ningún epígrafe al acoso sexual laboral, se cita en repetidas ocasiones dándole la consideración de violencia de género. El incremento de las cifras de prevalencia de este fenómeno en algunos países es uno de los principales motivos de preocupación del informe “*La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse*”. Este trabajo, publicado también en 2011, es uno de los últimos documentos sobre el tema nacido en el seno de la OIT hasta el momento. No obstante, es frecuente la publicación de todo tipo de materiales relativos a la igualdad de oportunidades como eje imprescindible para el “trabajo decente” (temática que implícitamente se refiere también al acoso sexual laboral).

En conclusión, la OIT ha estudiado el acoso sexual laboral y ha elaborado documentación en la que se plasma su preocupación por esta realidad. El *Convenio Nº 111 de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación* y estudios sobre el mismo, la *Resolución de 1985 sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo*, la *Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras*, la *Reunión tripartita de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trato* y el *Coloquio tripartito sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados*, son los principales referentes de esta organización en la materia, junto a diferentes estudios publicaciones que tratan sobre el fenómeno en cuestión.

Al igual que la ONU, también ha considerado al acoso sexual laboral como un problema de seguridad e higiene en el trabajo y, además, lo ha catalogado como un obstáculo contra la igualdad de mujeres y hombres. De la misma manera, ha solicitado a los agentes sociales la habilitación de mecanismos para prevenirlo y combatirlo como la información y formación, la legislación y la protección de los/las demandantes frente a represalias. Como apuntábamos anteriormente, en epígrafes posteriores veremos la forma en la que se ha materializado esa solicitud en el caso Español. En la Tabla 2.2.2 hacemos una síntesis de los principales hitos en el tratamiento del fenómeno desde la OIT.

Tabla 2.2.2: Principales hitos en el tratamiento del ASL desde la OIT.

AÑO	DOCUMENTO	CONTENIDO
1958	Convenio Nº 111.	Define “discriminación”.
1985	Resolución sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo.	Apunta la necesidad de mecanismos para prevenir y combatir el ASL.
1988	Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el Convenio Nº 111.	Ejemplifica casos de ASL.
1989	Reunión Tripartita de Expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades en el trato.	Cataloga el ASL como un problema de seguridad e higiene en el trabajo.
1990	Coloquio tripartito sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados.	Llama a los agentes sociales a la prevención del ASL.
1991	Resolución relativa a la acción de la OIT para las mujeres trabajadoras.	Apunta la necesidad de definir directrices y materiales de información y formación sobre el ASL.
1996	Estudio General de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre el Convenio Nº 111.	Considera el ASL como una discriminación sexual.
1999	Publicación “Un mundo libre de violencia sobre la mujer”.	Explica brevemente en qué consiste el ASL.
2004	Primera edición de la publicación “Igualdad de género y trabajo decente”.	Repaso de normativa relevante sobre ASL.
2011	Publicación “Violencia de género en el lugar de trabajo”.	Considera el ASL como una forma de violencia de género.
2011	Informe sobre la igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse.	Denuncia el incremento de porcentajes de ASL en algunos países.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.3 LA CONCEPTUALIZACIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

La Unión Europea, al igual que hicieron los organismos internacionales, tomó a Estados Unidos como país referente en la conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral. A través de la publicación de diversos informes, resoluciones, recomendaciones y directivas, abordó cuestiones como la definición del concepto, siguiendo también la línea restringida adoptada por la *Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo* de Estados Unidos (con algunas modificaciones poco sustanciales), la responsabilidad en la materia del empresariado, sindicatos y trabajadores/as, la necesidad de aportar información sobre el estado de la cuestión en cada Estado miembro y la regulación integral del fenómeno.

Ya la *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres* en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo, consideraba el acoso sexual como *“la conducta no deseada de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, es inaceptable y puede ser, en determinadas circunstancias, contraria al principio de igualdad de trato”*.

En 1986 el *Consejo de Ministros* anunció su voluntad de llevar a cabo una investigación sobre el acoso sexual laboral para analizar la necesidad de su regulación. Esta propuesta se materializó en 1987 en un primer informe titulado *“La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas”*. El informe mencionado, denominado Rubenstein, venía acompañado de una propuesta de directiva en la que destacaban cuatro principales elementos: una delimitación conceptual de acoso sexual, un llamamiento a los Estados miembros para la aplicación de sanciones, el establecimiento de la responsabilidad legal del empresariado y una propuesta de código de conducta en los para prevenir el acoso sexual laboral.

La definición aportada se refiere al fenómeno como *“toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación del tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo”*. El informe aclara asimismo que se puede considerar como una discriminación por razón de sexo *“contraria a las disposiciones contenidas en el Artículo 5 párrafo 1º de la Directiva relativa a la igualdad de trato y a la legislación adoptada por los Estados miembros para la transposición de dicha Directiva”*.³⁴

Aunque la propuesta de directiva no llegó a ver la luz, sirvió como referente para impulsar la regulación del acoso sexual. *La Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo* fue la primera normativa europea en la materia. En la misma se dispuso de nuevo una definición del acoso sexual y un llamamiento a la Comisión de las Comunidades Europeas para la elaboración de un Código de Conducta sobre la protección de la dignidad en el trabajo.

En la resolución se considera que el acoso sexual es toda *“conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros”*. Recalca que

³⁴ Haciendo referencia a la Directiva 76/207/CEE, sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres respecto al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a otras condiciones de trabajo.

constituye una violación a la dignidad tanto de las personas trabajadores como de las que están en vías de acceso al empleo cuando:

“a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma,

b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o

c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”.

Sobre el diseño del Código de Conducta, se señalaba la necesidad de que fuera elaborado antes de julio de 1991. La finalidad del mismo sería servir como orientación para facilitar la creación de una atmósfera de trabajo en la que los hombres y las mujeres respetaran su integridad humana. Dicha orientación se basaría en las buenas prácticas ejemplares de los Estados miembros.

En la *Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991 relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo*³⁵, se anexó un Código de Conducta sobre medidas para combatir el acoso sexual con una doble finalidad. Por un lado se pretendía ofrecer una orientación práctica para el empresariado, los sindicatos y los/las trabajadores/es sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y, por otro lado, evitar que no se produjese o, en el caso de que así fuera, garantizar la existencia de procedimientos adecuados para tratar el problema y evitar su repetición. Los elementos más destacados del Código de Conducta son la delimitación del fenómeno y el establecimiento de las responsabilidades de los/las empresarios/as, los sindicatos y los/las trabajadores/as. La definición del fenómeno reproduce la aportada por la *Resolución de 29 de mayo de 1990, del Consejo de las Comunidades Europeas, sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo*.

Para el caso del empresariado, la recomendación reafirma su responsabilidad en la prevención y sanción del acoso sexual laboral, que es considerado como un comportamiento indebido de los/as trabajadores/as que constituye un riesgo para la salud y la seguridad de los/as mismos. Enfatizan la relación que existe entre el acoso sexual y el poder, advirtiendo al empresariado que *“como el acoso sexual a menudo supone un abuso*

³⁵ En el año 2006 se realizó un informe de evaluación sobre dicha recomendación, valorando el grado de incorporación de las indicaciones a través de consultas a los interlocutores sociales. Estas consultas prosiguieron en el año 2007, aunque los resultados no fueron publicados en el Diario Oficial.

de poder, es posible que los empresarios sean responsables del uso indebido de la autoridad que han delegado”.

Se propone también la elaboración corporativa de una declaración de principios que contemple expresamente la intolerancia hacia el acoso sexual laboral, el respeto debido a la dignidad de todos/as los/las trabajadores/as y su derecho a presentar denuncias si estos hechos se llegan a producir. Asimismo se exige el establecimiento de un procedimiento a seguir para los/as trabajadores/as afectados/as, garantizando un tratamiento serio, rápido y confidencial de las quejas, protección frente a represalias y garantía de aplicación de medidas disciplinarias adecuadas contra los culpables.³⁶

Los sindicatos son instados a formular declaraciones claras de política sobre el fenómeno y a aumentar la sensibilidad ante el mismo a través de cursos de formación patrocinados por el sindicato, informando sobre su política al respecto, y, en todo caso, informando a las personas afiliadas de *“su derecho a no ser acosados sexualmente en el trabajo”*, orientándoles claramente sobre *“qué hacer en caso de ser objeto de acoso sexual, incluido el asesoramiento sobre derechos legales pertinentes”*.

Finalmente, en relación a los/as trabajadores/as, dicha Recomendación dice que *“tienen un claro cometido que desempeñar en la instauración de un clima de trabajo en el que resulte inaceptable el acoso sexual”*. Y la fórmula que propone para hacerlo es la toma de conciencia sobre el problema *“asegurándose de que sus propias normas de conducta y las de sus compañeros no son ofensivas”*. La recomendación también se refiere al apoyo social cuando los/as compañeros/as *“sufren dicho trato y prevén la presentación de una denuncia”*. En la recomendación también se recogen indicaciones para los/as trabajadores/as acosados, a quienes propone en la medida de lo posible *“manifestar al autor de tales actos que su comportamiento es indeseado e inaceptable”*. Si tras esa comunicación las conductas persisten, les insta a *“informar a los directores o a sus representantes por las vías adecuadas y solicitar ayuda para poner fin al acoso por medios formales o informales”*.

Posteriormente, la *Declaración de 19 de diciembre de 1991 del Consejo de las Comunidades Europeas relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo (92/C 27/01)* reafirmó la política europea en la materia, señalando entre sus directrices *“el apoyo al objetivo general a que se refiere la Recomendación de la Comisión”*, e invitando a los Estados Miembros a *“desarrollar y poner en práctica políticas coherentes integradas para prevenir y luchar contra el acoso sexual en el trabajo, teniendo en cuenta la citada Recomendación de la Comisión”*.

³⁶ Si bien es cierto, el código apuesta en un principio por la solución informal.

Otro documento relevante es la *Resolución del Parlamento Europeo, de 11 de febrero de 1994, sobre designación de un Consejero en las empresas a los efectos de combatir los casos de acoso sexual*, que tiene como finalidad la designación de un consejero para proteger a las víctimas y testigos del acoso. Se establece como necesario poner en conocimiento de los/as trabajadores/as su identidad, horario y lugar de contacto. El Consejero es una figura vinculada a las consultas, pero también a acciones de prevención, de información y de sensibilización de los/as trabajadores/as sobre las diferentes formas de abuso de autoridad en materia sexual en las relaciones de trabajo, así como de los medios de denuncia tanto a nivel de empresa como a nivel judicial. En ese sentido se dispone que el Parlamento Europeo pida “a los Estados miembros de la Unión (...) una legislación adecuada que obligue a los empresarios, por una parte, a incluir medidas de prevención acompañadas de sanciones en el reglamento interno de la empresa y, por otra parte, a designar a un Consejero encargado”. En el texto se prevé que la mejor decisión al respecto es que sea una mujer quién ocupe este puesto, debido a que son las mujeres quienes constituyen el mayor número de víctimas y, por lo tanto, pueden ser más capaces de desarrollar un clima de confianza y comprensión.

En el año 2002, la *Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre*, modificó la anterior *Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976*, introduciendo un nuevo concepto de acoso sexual laboral que entiende que acoso “es la situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo”. La incorporación de la *Directiva 2002/73/CE* supuso la normativización del acoso como conducta discriminatoria. Ponía de relieve en el Preámbulo que “el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad y de trato entre hombres y mujeres”. También hacía especial énfasis en la protección frente al acoso sexual de las personas no integradas en las plantillas, ya que “dichas formas de discriminación se producen no sólo en el lugar de trabajo, sino también en el contexto del acceso al empleo y a la formación profesional, durante el empleo y la ocupación”.

En ambas directivas se insta a tomar medidas preventivas contra el acoso. En el punto 9 del Preámbulo de la *Directiva 2002/73/CEE* se establece que “debe alentarse a los empresarios y a los responsables de la formación profesional a tomar medidas para combatir toda clase de discriminación por razón de sexo y, en particular a tomar medidas preventivas contra el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo”. Por su parte, el Artículo 2.5 de la *Directiva 76/207/CEE* señala que “los Estados miembros, de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o las prácticas nacionales, alentarán a los empresarios y a los responsables del acceso a la formación a adoptar medidas para prevenir todas las formas de discriminación por razón de sexo y, en particular, el acoso y el acoso sexual en el lugar de trabajo”. La *Directiva 2006/54/CE* no introduce modificaciones materiales o de contenido respecto a la anterior citada, como es propio en una directiva de refundición.

En 2004 se publicó el *II Informe sobre el Acoso sexual en el Lugar de Trabajo en la Unión Europea*. Este informe se elaboró a partir de los resultados de una encuesta sobre acoso sexual en el trabajo dirigida a una serie de organizaciones dentro de cada Estado miembro de la Unión Europea. En él encontramos una revisión del estado de la cuestión en este contexto, información relativa a las disposiciones legales, jurisprudencia, códigos de prácticas, convenios colectivos, así como algunos datos de carácter cuantitativo y cualitativo resultantes del análisis de la encuesta mencionada que analizaremos con más profundidad en el epígrafe 2.3 (“Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica”). El informe ponía de manifiesto la falta de aplicación de las medidas de prevención e información recomendadas y la falta de legislación para cubrir todo el espectro del acoso sexual. De nuevo se rescató en este informe la importancia de la información y formación de los agentes sociales respecto al fenómeno.

La última referencia específica sobre la materia en el escenario europeo la encontramos a fecha de 26 de abril de 2007, cuando los interlocutores sociales firmaron el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo*, acuerdo que comienza recordando a la Unión Europea y a los ordenamientos nacionales que determinen y definan el deber de los/las empleadores/as de proteger a los/las trabajadores/as frente al acoso y la violencia en el trabajo. Su finalidad ha sido la de aumentar el conocimiento, la sensibilización y la comprensión de los/las empleadores/as, de los/las trabajadores/as y de sus representantes sobre el acoso laboral en general y proporcionarles unas pautas orientadoras para identificar, prevenir y afrontar los problemas de acoso y violencia en el trabajo.

Se trata de un acuerdo jurídicamente no vinculante que surge como alternativa a propuestas de la Comisión y de diferentes poderes públicos en el ámbito de los Estados miembros partidarias de un enfoque regulador. Supone poner el énfasis en la práctica más que en la regulación, destacando la importancia de las medidas y procedimientos de anticipación y tratamiento al problema. Se estima un período de tres años para la implementación del mismo desde la fecha de la firma. Los puntos más importantes del acuerdo son: la distinción entre diferentes tipos de acoso (físico, psicológico y sexual), la distinción entre incidentes y comportamientos sistemáticos y reiterados y la importancia de la creación de un protocolo para solucionar conflictos de esta tipología, precedida de una declaración de principios.

Después de esta exploración de la acción del Derecho Comunitario en la materia, podemos concluir que se ha seguido la línea marcada por la *ONU* y la *OIT*. Así, se ha normativizado el acoso sexual laboral como conducta discriminatoria, se ha reflexionado sobre el concepto y se ha llamado a los Estados miembros a su prevención y asistencia mediante la información y la formación, la aplicación de sanciones y el establecimiento de la responsabilidad legal del empresariado. Asimismo se ha enfatizado en la necesidad de elaborar protocolos de actuación frente al fenómeno, aportándose incluso uno a modo de ejemplo en *la Recomendación 92/131/CEE*.

A pesar del compromiso de las instituciones comunitarias en la materia, sintetizado en la Tabla 2.2.3, el *II Informe sobre Acoso sexual en el Lugar de Trabajo en la UE* de 2004 denunció la insuficiente aplicación de las medidas recomendadas. Hasta la fecha, tan sólo 18 Estados miembros habían elaborado legislación concreta sobre el acoso sexual laboral, 11 Estados habían elaborado protocolos de actuación, 20 habían declarado la responsabilidad del/la empresario/a en los casos de acoso y 23 habían informado sobre los mecanismos de protección a las víctimas.

Tabla 2.2.3: Principales hitos del tratamiento del ASL en la UE.

AÑO	DOCUMENTO	CONTENIDO SOBRE ASL
1976	Directiva 76/207/CEE.	Establece que el ASL es inaceptable y contrario en casos al principio de igualdad de trato.
1987	Informe sobre la dignidad de la mujer en el trabajo.	Define ASL, responsabiliza legalmente al empresariado, hace un llamamiento a los Estados miembros para aplicar sanciones y propone la elaboración de códigos de conducta.
1990	Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo.	Define ASL y propone elaboración de códigos de conducta.
1991	Declaración de 19 de diciembre de 1991 del Consejo de las Comunidades Europeas.	Reafirma la política europea sobre ASL..
1992	Recomendación 92/131/CEE	Define ASL, propone elaboración de códigos de conducta y establece recomendaciones para el empresariado, sindicatos y trabajadores/as.
1994	Resolución del Parlamento Europeo de 11 de febrero de 1994 sobre designación de un Consejero en las empresas para combatir los casos de ASL.	Solicita a los Estados legislación adecuada y define la figura del/la consejero/a.
2002	Directiva 2002/73/CE	Define ASL.
2004	II Informe sobre el Acoso sexual en el Lugar de Trabajo en la Unión Europea.	Señala la importancia de la información y formación de los agentes sociales sobre el ASL.
2006	Directiva 2006/54/CE	Actualización de la Directiva 2002/73/CE
2006	Informe de evaluación sobre la Recomendación 92/31/CE	Valoración de la incorporación de las indicaciones expresadas por el anterior documento.
2007	Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo.	Aumenta el conocimiento sobre acoso y violencia en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.4 LA CONCEPTUALIZACIÓN Y EL TRATAMIENTO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL EN EL DERECHO ESPAÑOL

Si pretendemos acercarnos a la conceptualización y tratamiento que se le da al acoso sexual laboral en el Derecho español tenemos que recurrir, fundamentalmente, a la Constitución Española de 1978, a la normativa referente a la rama laboral y penal del Derecho y a normas transversales a varias ramas, como la Ley de Igualdad. Lo vemos a continuación. Éstos referentes normativos se abordan sucesivamente en los epígrafes siguientes.

2.2.4.1 LA CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA DE 1978: BIENES JURÍDICOS PROTEGIDOS VINCULADOS AL ACOSO SEXUAL LABORAL

Un bien jurídico protegido es un valor que está tutelado por el Derecho mediante una sanción para cualquier conducta que le lesione o le amenace con lesionar. La tutela o protección se obtiene con la vigencia de una norma que lo contenga en su ámbito de protección. No obstante, si esta norma no existiera o caducara, el bien no dejaría de existir, pero sí de tener el carácter de jurídico y, por ende, de estar protegido o tutelado.

La libertad sexual es, en principio, el bien jurídico protegido en los casos de acoso sexual en general y en los de acoso sexual laboral en particular. Si bien es cierto, existen otros derechos conexos al área específica de la libertad sexual que pueden adquirir una mayor o menor trascendencia jurídica según el grado de afectación a la persona acosada. Un ejemplo para ilustrar dicha afirmación lo encontramos en la Exposición de Motivos de la *Ley Orgánica 11/99, de 30 de abril, modificadora de las normas del Código Penal de 1995 relativas a los delitos contra la libertad sexual*, que señala que “los bienes jurídicos en juego no se reducen a la expresada libertad sexual ya que también se han de tener en cuenta los derechos inherentes a la dignidad de la persona humana, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y la indemnidad o integridad sexual”.

Por ello, el acoso sexual laboral se ha llegado a definir como un ilícito pluriofensivo, ya que puede llegar a violar un importante número de los derechos fundamentales básicos de la persona, reflejados en la *Constitución Española (CE)*. Los derechos a los que nos referimos son: el derecho a la dignidad de la persona (Art. 10.1), el derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo (Arts. 14 y 35.1), el derecho a la integridad física y moral de los/la trabajadores/as (Art. 15) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen³⁷ (Art. 18.1). Como señala De Vicente (2007: 96): “*el acoso*

³⁷ Según la sentencia del Tribunal Supremo 1104/2000, de 26 de junio, “el acoso sexual, al constituir un atentado a la libre decisión de no verse involucrado en una relación sexual indeseada, está afectando a la esfera íntima de la persona cuya protección proclama el Art. 18.1 de la Constitución”.

sexual en sí mismo considerado, no es un acto discriminatorio, pero sí lo será desde el momento en el que la negativa del/la trabajador/a a someterse al requerimiento sexual le suponga o pueda suponer una pérdida de derechos o peores condiciones laborales".

Por otra parte, y al margen de los derechos fundamentales, la CE regula el derecho a la seguridad en el trabajo (Art. 40.2), encomienda la promoción de la libertad y la igualdad mediante la eliminación de obstáculos que impidan su satisfacción (Art 9.2) y ofrece a la ciudadanía la posibilidad de recabar la tutela de los derechos citados ante los Tribunales ordinarios (bajo los principios de preferencia y sumariedad) y a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (Art. 53.2).

Tabla 2.2.4: Derechos conexos a la libertad sexual como bien jurídico protegido en los casos de ASL y su reconocimiento en la CE.

DERECHOS	ARTÍCULOS	CONTENIDO
Derechos fundamentales conexos	Artículo 10.1	“La dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la Ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”.
	Artículo 14	“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
	Artículo 15	“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni apenas o tratos inhumanos o degradantes”.
	Artículo 18.1	“Se garantiza el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen”.
	Artículo 35.1	Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
Otros derechos conexos	Artículo 9.2	“Los poderes públicos han de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.
	Artículo 40.2	“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.
	Artículo 53.2	“Cualquier ciudadano podrá recabar la tutela de las libertades y derechos reconocidos en el artículo 14 y la Sección primera del Capítulo II ante los Tribunales ordinarios por un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad y, en su caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional. Este último recurso será aplicable a la objeción de conciencia reconocida en el artículo 30”.

Fuente: Elaboración propia.

Como veremos a continuación, el fenómeno merece y tiene una protección con fundamentos jurídicos diferentes y no incompatibles en el ordenamiento jurídico español, por lo que no es de extrañar que puedan plantearse en ocasiones conflictos de jurisdicción. La jurisprudencia que aborda estas situaciones no siempre sigue un criterio unívoco. Mientras que en el plano laboral están en juego los derechos de los/las trabajadores/as a la dignidad, a la no discriminación y a la protección contra riesgos

laborales, el Derecho Penal, entre otros, vela en este caso por la protección a la libertad sexual.

2.2.4.2 LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL DESDE LA RAMA LABORAL DEL DERECHO

El *Estatuto de los Trabajadores (ET)*, aprobado por la *Ley 9/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores*, y reformado posteriormente en varias ocasiones, es la principal norma que rige los derechos de los/las trabajadores/as en España. La regulación del *ET* actual corresponde al *Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, al que se han incluido a lo largo del tiempo algunas modificaciones.

El *ET* recoge el derecho de los/las trabajadores/as “*al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual*” (Art. 4.2e). La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (denominada comúnmente Ley de Igualdad), hizo un añadido a este artículo completándolo de esta manera: “*y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo*” (Disposición Adicional XI). Aunque la formulación inicial protegía del acoso sexual laboral mediante la referencia genérica a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, esta aclaración hace que la especificidad del fenómeno quede mejor integrada en el marco protector.

El *ET* entiende como nulos y sin efecto “*los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan discriminaciones directas o indirectas*” (Art. 17.1). En el caso del acoso sexual laboral la razón de la discriminación es que concurre un móvil sexual que pudiera llegar a condicionar algunas decisiones laborales. En otras palabras, la resistencia a aceptar ciertas proposiciones de naturaleza sexual puede producir determinadas consecuencias laborales, como la decisión de no prorrogar un contrato temporal, de no ascender, de no pagar un complemento salarial o de trasladar o no a un/a trabajador/a (Escudero, 1993).

Concreta también el *ET* que son igualmente nulas “*las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación*”. A esta protección se le ha denominado “*indemnidad frente a represalias*”, porque trata de tutelar las acciones de “*queja*” ante situaciones injustas sin que los/las trabajadores/as se tengan que ver perjudicados/as por realizar una reclamación (en el caso que nos ocupa, una acción de denuncia de una situación de acoso sexual).

En relación a la calificación del acoso sexual como atentado a la dignidad personal de los/las trabajadores/es, el artículo 50 del ET establece en sus apartados 1.a y 1.c que *“serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en (...) menoscabo de su dignidad, (...) y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario”*. Esto supone que, si así lo desean, tanto el trabajador como la trabajadora pueden poner fin a la relación laboral si se ven inmersos en episodios de acoso sexual laboral en el seno de la organización laboral donde desarrollan su actividad profesional. No obstante, esta decisión les corresponde a los/as trabajadores/as porque, si la empresa fuera quién les/as despidiera, la extinción del contrato se consideraría nula (Art. 55.5). En cambio, la empresa puede acogerse al artículo 54.2 para ejercitar un despido disciplinario contra la persona acosadora.

El Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, alude en su artículo 96 a la inversión de la carga de la prueba. Así *“en aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad”*.

Como vamos observando hasta el momento, se da una tendencia generalizada a considerar el acoso sexual como acto discriminatorio y a regularlo como tal por las mayores ventajas que comporta este tratamiento en cuanto a los dos mecanismos de protección que acabamos de señalar: la sanción de nulidad y la inversión de la carga de la prueba. Como acto discriminatorio, el/a Juez/a o Tribunal tiene la potestad de recabar el dictamen de organismos públicos competentes, tal y como dicta el artículo 95.

El mismo texto refundido muestra el deseo del/la legislador/a de equiparar mecanismos de protección de derechos fundamentales del/la trabajador/a, ya vistos al hablar de los derechos conexos al bien jurídico de libertad sexual. Como consecuencia de ello *“será nulo el despido que tenga como móvil alguna de las causas de discriminación prevista en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador”* (Art. 108.3). Las demandas de tutela frente al tratamiento discriminatorio aparecen reguladas en el Capítulo XI de la ley (*“De la tutela de los Derechos Fundamentales”*).

El texto refundido de la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, tipificaba ya en su Artículo 8.11 como infracción muy grave y con anterioridad a la Ley de Igualdad, *“los actos del empresario que fueren contrarios al respeto de la intimidad y consideración debida a la dignidad de los trabajadores”*, entre los que obviamente se encuentra el acoso sexual. También recogía en su Artículo 8.12 como infracción las decisiones empresariales unilaterales que implican discriminación tanto directa como

indirecta y las represalias ante reclamaciones efectuadas por los/as trabajadores directamente en la empresa o mediante acción judicial. Pero es a través de la Disposición Adicional XIV de la *Ley de Igualdad*, cuando la garantía de indemnidad se extiende también a cuando la reclamación se realiza mediante acciones de carácter administrativo.

Específicamente en materia de acoso sexual laboral ya existía en el *Artículo 8.13 de la LISOS*, con anterioridad a la *Ley de Igualdad*, la tipificación como infracción muy grave, cuando éste se produjera *“dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma”*. Asimismo, en materia de acoso estaba ya tipificado como muy grave en el *Artículo 8.13 bis “el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual (y el acoso por razón de sexo), cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo”*. La expresión entre paréntesis de “acoso por razón de sexo” ha sido precisamente añadida por la *Disposición Adicional XIV de la Ley de Igualdad*.

Las sanciones generales aparecen reguladas en el Artículo 40 de la LISOS aunque, sin perjuicio de las mismas, las relativas a responsabilidades empresariales en materia de igualdad, reguladas en el *Artículo 46*, serán la *“pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, de los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, con efectos desde la fecha en que se cometió la infracción, y exclusión automática del acceso a tales beneficios durante seis meses”*. La Disposición Adicional XIV de la *Ley de Igualdad* añade que en las infracciones muy graves tipificadas en el artículo 8.12 las sanciones señaladas pueden ser sustituidas por *“la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, si así se determina por la autoridad laboral competente previa solicitud de la empresa e informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en los términos que se establezcan reglamentariamente, suspendiéndose el plazo de prescripción de dichas sanciones accesorias”*. Y finaliza indicando que, si el plan de igualdad no se aplica o se hace incumpliendo los términos establecidos, se tendrán que retomar las sanciones señaladas.

La consideración del acoso sexual laboral como riesgo psicosocial parece una cuestión controvertida. Ya de por sí existe una escasa implementación de políticas relacionadas con la prevención de los riesgos psicosociales, realidad que viene dada por un desarrollo embrionario del concepto, su ausencia de objetivación y por la reducción del imaginario al mobbing. Si bien los riesgos laborales de carácter físico han vivido en los últimos años un desarrollo legal y teórico muy importante, no ha ocurrido así en el caso de los riesgos psicosociales, que han quedado relegados a un segundo plano (Elías et al, 2009). Recordamos que los riesgos de carácter psicosocial son aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental, que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los/las trabajadores/as. No es difícil demostrar la cabida que el acoso sexual laboral tiene en esta definición y, por lo tanto, la necesidad de atribuirle esta consideración.

Profundizaremos en la potencialidad de daño del fenómeno en el epígrafe 2.3 (“Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica”).

En materia laboral es de suma importancia tener en consideración la existencia de una *Nota Técnica Preventiva*, concretamente la *NTP: 507 sobre el acoso sexual en el trabajo* del *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, que considera al acoso sexual en el trabajo como riesgo laboral. Si el acoso sexual es reconocido como riesgo laboral de carácter psicosocial, su protección y evaluación resulta obligatoria según lo previsto en los artículos 14 y 16 respectivamente de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* (a pesar de que no aparezca citado explícitamente en dicha ley). Además, entrarían en juego las obligaciones y responsabilidades previstas en las normas de prevención que conllevan sanciones penales y/o administrativas.

El artículo 115.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*, define “accidente de trabajo” entendiéndolo como tal “*toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”. Como señala Mejías (2000) y aunque no es habitual, nada imposibilita que una persona acosada tramite de esta manera una situación de acoso sexual, siempre y cuando solicite la baja laboral.

El Artículo 5 de la *Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales* queda completado por la Disposición Adicional XII de la *Ley de Igualdad*, la cual hace un llamamiento a las Administraciones públicas para promover la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo para la detección y prevención de posibles situaciones en las que los daños en el trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los/as trabajadores/as (como es el caso del acoso sexual, vinculado al femenino).

En definitiva, podemos decir que el Derecho Laboral condena al acoso sexual laboral que tiene lugar en el seno de las organizaciones laborales, considerándolo como una forma de discriminación (como podemos ver sintetizado en la Tabla 2.2.4). Por ello, a través de la normativa genera herramientas para prevenirlo, para facilitar la denuncia del mismo por parte de quienes lo sufren y para condenar a quienes lo ponen en práctica y a las organizaciones laborales que lo toleran³⁸.

Por una parte, se establece la obligación de prevenirlo mediante la realización de análisis de riesgos potenciales (aunque la consideración del acoso sexual laboral como riesgo psicosocial en la propia *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* sea una cuestión todavía pendiente). Por otra parte, se protege a los/as trabajadores/as que son objeto de este tipo de prácticas, reflejando su posibilidad de solicitar la exención del contrato, invirtiendo la carga de la prueba (facilidad que no contempla el derecho penal),

³⁸ El artículo de María Teresa Pérez (1990) profundiza sobre la sanción del acoso sexual laboral en el orden social.

considerando nulo su despido por esta causa y garantizando su indemnidad si llevan a cabo acciones judiciales para protegerse. Y finalmente se establece que el acoso sexual laboral es causa de despido disciplinario de quién lo realiza y de sanción para el/la responsable de las organizaciones que lo permiten.

Tabla 2.2.5: Principales referencias al ASL en la normativa laboral.

TEXTO LEGISLATIVO	ARTÍCULOS RELATIVOS AL ACOSO SEXUAL LABORAL
Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995)	Art. 4.2 Protección frente al acoso sexual de forma explícita.
	Art. 17.1 Nulidad en cláusulas, pactos y decisiones discriminatorias, considera al ASL como una forma de discriminación.
	Art. 50 Posibilidad de que el/la trabajador/a acosado/a solicite la extinción del contrato.
	Art. 54.2 ASL como causa de despido disciplinario de forma explícita.
	Art. 55.5 Nulidad del despido en casos de ASL.
Ley de Procedimiento Laboral (1995)	Art. 95 Potestad de Jueces/as y Tribunales para recabar el dictamen de organismos públicos competentes en materia de ASL.
	Art. 96 Inversión de la carga de la prueba en caso de ASL.
	Art. 108.3 Nulidad del despido en caso de ASL.
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (2000)	Art. 8.11 Tipifica como infracción grave los actos del/la empresario/a contrarios al respeto de la intimidad y dignidad.
	Art. 8.12 Garantía de indemnidad ante casos de discriminación frente a acciones administrativas en base a exigir el cumplimiento de la no discriminación.
	Art. 8.13 Tipifica como infracción muy grave el ASL de forma explícita.
	Art. 46 Sanciones por infracciones muy graves relativas a responsabilidades sobre la igualdad.
Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995)	Art. 5 Consideración de las variables relativas al sexo en la prevención y detección de riesgos laborales.
	Art. 14 Deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.
	Art. 26 ASL como riesgo psicosocial de evaluación obligatoria.
Ley General de la Seguridad Social (1994)	Art. 115.1 Define el concepto de “accidente de trabajo” en el cuál se puede incluir el ASL.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.4.3 LA REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL DESDE LA RAMA PENAL DEL DERECHO

La concienciación social sobre el acoso sexual tuvo su máxima expresión legislativa en España en 1995, cuando se tipificó por primera vez este delito como figura autónoma en el nuevo *Código Penal*, aprobado por *Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal*. No obstante, el/la legislador/a tipificó únicamente una determinada tipología de acoso sexual laboral, el chantaje sexual. En ese sentido, se entiende que es acoso sexual la conducta propia de aquella persona que solicita “*favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaleciendo de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación*”. La pena correspondiente es de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses (Art. 184).

Posteriormente, la reforma del Artículo 184 por la *Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal*, introdujo una nueva regulación más completa, destacando la punición expresa de uno de los supuestos del acoso ambiental y la punición expresa del acoso horizontal, ampliando el concepto de acoso sexual laboral. El/a legislador/a se cuida con ello de fijar, de forma alternativa a las relaciones jerárquicas, las situaciones en que pueden perjudicarse expectativas sin que necesariamente la autoría proceda de un superior. El nuevo artículo establece pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses para el supuesto de acoso ambiental entendido como un “*comportamiento que provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante*” (Art. 184.1). Por otro lado, incrementa la pena cuando el acoso se dirige hacia una persona vulnerable “*por razón de su edad, enfermedad o situación*” (Art.184.3), estableciendo una pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses para el acoso ambiental y prisión de seis meses a un año en los supuestos de chantaje sexual.

La posterior reforma llevada a cabo por la *Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1955, de 23 de noviembre, del Código Penal*, mantiene la misma redacción y amplía aún más las condenas: a pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses en el acoso ambiental (Art. 184.1), a pena de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses en el chantaje sexual (Art. 184.2), a pena de prisión de cinco a siete meses o multa de diez a catorce meses para el acoso ambiental a personas con situación de especial vulnerabilidad y a prisión de seis meses a un año para el chantaje sexual dirigido a estas personas (Art. 184.3).

Aunque el artículo 184 recoja de forma genérica el tratamiento penal del acoso sexual, el código añade ciertas especificidades en el ámbito de la Administración pública a través de los artículos 443 y 444. Éstas se refieren a la solicitud sexual de una persona pendiente de resoluciones, informes o elevación de consultas a superiores. El supuesto

mencionado tiene aparejada una pena de prisión de uno a dos años y una inhabilitación absoluta por el tiempo de seis a doce años.

En resumen, la regulación que el Derecho Penal ha establecido respecto al acoso sexual laboral ha pasado de proteger una única tipología de acoso en su regulación inicial, el ambiental, a proteger también una parte de la tipología ambiental: la solicitud de favores sexuales. Aunque la tendencia que ha seguido ha ido en la dirección de incrementar la protección y las penas asociadas a la conducta tipificada, continúan existiendo muchas conductas de acoso sexual ambiental no protegidas que si lo están por el Derecho laboral.

Tabla 2.2.6: Principales referencias al ASL en la normativa penal.

TEXTO LEGISLATIVO	TRATAMIENTO INICIAL DEL ARTÍCULO 184 RELATIVO AL ASL Y SU EVOLUCIÓN TRAS LAS REFORMAS
Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal	Tipificación del chantaje sexual
Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril	Añade la tipificación del acoso ambiental y la punición expresa del acoso horizontal
Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre	Formulación idéntica e incremento de las condenas.

Fuente: Elaboración propia.

2.2.4.4 LA LEY DE IGUALDAD DE 2007: UN TRATAMIENTO TRANSVERSAL ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, o Ley de Igualdad*, propone un abordaje transversal en el tratamiento del acoso sexual laboral, ya que en su articulado se ocupa de la proyección general del principio de igualdad en los diferentes ámbitos normativos y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas, como hemos podido comprobar ya en el epígrafe 2.2.4.2. Tal y como señala María Teresa Pérez (2007), esta la Ley de Igualdad “*nace con vocación de erigirse en la ley – código de la igualdad entre mujeres y hombres*” (Pérez, 2007: 266).

Cabría haber esperado un abordaje similar por parte de la *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, ya que el acoso sexual laboral es una forma de violencia de género que se genera en el escenario laboral. Tal y como indica Fernando Rey la ley tiene una “vocación de tratamiento integral que la convierte en norma de referencia” (Rey, 2004: 510), sin embargo sólo tiene por objeto actuar contra la violencia ejercida por cónyuges, ex cónyuges o personas ligadas por relaciones similares de afectividad, motivo por el cual el fenómeno de nuestro interés no es abordado en esta norma.

La *Ley de Igualdad* incorpora al ordenamiento español la *Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación*. Con su aprobación se definen por primera vez en España en una norma con rango de ley orgánica figuras como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Esta ley contiene una definición general de acoso sexual aplicable al acoso sexual laboral cuando éste se produce en dicho ámbito. Tal y como se recoge en ella, “*sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (Art. 7.1). También aporta una definición de acoso por razón de sexo, al cual define como “*cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*” (Art. 7.2). El acoso sexual laboral está considerado como una forma de acoso por razón de sexo (Art. 7.3).

La protección frente a los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen tales discriminaciones también aparece regulada. Para estos casos, la ley prevé un sistema de reparaciones indemnizaciones y/o sanciones reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido (Art.10). No parece, sin embargo, que la *Ley de Igualdad* pueda funcionar de forma autónoma e independiente, fundando indemnizaciones y sanciones no amparadas en las correspondientes normas procesales laborales, civiles o contencioso-administrativas. En todo caso, la persona con capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa del derecho de igualdad entre mujeres y hombres, es únicamente la persona acosada (Art. 12).

Para los casos de discriminación por razón de sexo se establece la inversión de la carga de la prueba. En estos casos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamentan en actuaciones discriminatorias, corresponde a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas (Art.13). No obstante, en materia de acoso sexual laboral se dan conflictos de jurisdicción entre las diferentes ramas

del Derecho. La inversión de la carga de la prueba es uno de los ejemplos en ese sentido, ya que lo establecido en este artículo no es de aplicación en los procesos penales.

La ley hace un llamamiento a las Administraciones públicas para la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo (Art. 14.5) y para desarrollar la consideración, dentro de la protección, promoción y mejora de la salud laboral, del acoso sexual y el acoso por razón de sexo (Art. 27.3). También insta a las Administraciones públicas a remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional (Art. 51.a). Finalmente, les encomienda el establecimiento de medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo (Art. 51.e).

Por último, la ley regula la obligación para todas las empresas y para la Administración General del Estado y los Organismos Públicos dependientes de ella de establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo negociadas con los/las representantes de los/las trabajadores/as (Arts. 48 y 62, respectivamente). Ya en el artículo 46.2 señala la conveniencia de introducir medidas de prevención del fenómeno en los planes de igualdad de las empresas (obligatorios para aquellas con más de 250 trabajadores/as), pero a través de los artículos 48 y 62 se reafirma en esta cuestión, haciendo que las citadas medidas sean de obligatorio cumplimiento para la totalidad de las empresas públicas y privadas.

Tabla 2.2.7: Tratamiento del ASL en la Ley de Igualdad de 2007.

ARTÍCULO	CONTENIDO
Artículo 7	Define ASL, acoso por razón de sexo y les señala como conductas discriminatorias.
Artículo 9	Establece la indemnidad frente a represalias.
Artículo 10	Considera nulas y sin efecto las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias y establece las indemnizaciones y reparaciones.
Artículo 12	Legitima a la persona acosada para intervenir en procesos civiles, sociales y contencioso - administrativos en defensa del derecho de igualdad entre mujeres y hombres.
Artículo 13	Establece la inversión de la carga de la prueba en casos de discriminación por razón de sexo.
Artículo 14.5 Artículo 27.3 Artículo 51.a.e	Insta a las Administraciones Públicas al establecimiento de medidas de prevención y control del ASL.
Artículo 46.2	Señala la conveniencia de establecer medidas de prevención del ASL en los planes de igualdad de las empresas.
Artículo 48	Hace obligatoria la instauración de medidas de prevención y control de ASL en empresas.
Artículo 62	Hace obligatoria la instauración de medidas de prevención y control de ASL en Administración General del Estado.

Fuente: Elaboración propia.

Después de esta revisión podemos concluir que el acoso sexual laboral en España se aborda fundamentalmente desde las ramas penal y laboral del Derecho, ya que a la civil se recurre solamente cuando entre las personas acosadoras y acosadas no existe una relación contractual o cuando la relación contractual no es laboral. La *CE* recoge la libertad sexual como bien jurídico protegido en los casos de acoso sexual laboral y los derechos conexos. En esta materia ha sido de suma importancia la aprobación de la *Ley de Igualdad*, ya que se ha constituido como primera norma con rango de ley orgánica en la que se dispone un tratamiento para la misma.

La *Ley de Igualdad* hace un llamamiento a las diferentes instituciones y organizaciones para la adopción de las medidas frente al acoso sexual. Entre sus medidas más destacadas están la regulación la obligación para todas las empresas y para la Administración General del Estado y los Organismos Públicos dependientes de ella de establecer medidas

específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo negociadas con los/las representantes de los/las trabajadores/as. Por último, la *Ley de Igualdad* ha impuesto las modificaciones de los textos de varias leyes de índole laboral que aparecen en la Tabla 2.2.8 y que hemos visto anteriormente. De esta forma, ha contribuido a materializar las directrices apuntadas por el Derecho Comunitario.

De forma independiente a la *Ley de Igualdad*, en el Derecho Laboral se recoge la responsabilidad del empresariado cuando, siendo conocedor de la situaciones de acoso, no adopta medidas para impedirlo. Este tratamiento presenta algunas limitaciones, ya que reconoce al acoso sexual laboral como riesgo psicosocial en una Nota Técnica Preventiva, pero no en el cuerpo de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*.

Señalar por último que la *Ley de Igualdad* también se encuentra con algunas otras limitaciones. Por ejemplo, prevé un sistema de reparaciones, indemnizaciones y/o sanciones proporcionadas al perjuicio sufrido, pero tiene la limitación de que no puede funcionar de forma independiente de las normas laborales, penales, etcétera que regulen cada caso. Además, prevé también la inversión de la carga de la prueba, algo que no es de aplicación en los procesos penales, frente a los cuales no ha establecido ninguna modificación del texto legislativo. Aún así, el Derecho Penal tiene su propia regulación del acoso sexual laboral. Éste es una figura autónoma desde 1995, aunque hasta 1999 no se recogió la punición expresa del acoso ambiental. En el año 2003 se ampliaron las condenas derivadas del mismo.

Tabla 2.2.8: Modificaciones que la Ley de Igualdad impone a diferentes textos legislativos.

TEXTO LEGISLATIVO	UBICACIÓN DE LOS CAMBIOS	ARTÍCULOS MODIFICADOS
Ley del Estatuto de los Trabajadores (1995)	Disposición Adicional XI	<p>Art. 4.2 Protección frente al acoso sexual de forma explícita.</p> <p>Art 17.1 Nulidad en cláusulas, pactos y decisiones discriminatorias, considera al ASL como una forma de discriminación.</p> <p>Art. 54.2 Acoso sexual como causa de despido disciplinario de forma explícita.</p>
Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995)	Disposición Adicional XII	Art. 5 Consideración de las variables relativas al sexo en la prevención y detección de riesgos laborales.
Ley de Procedimiento Laboral (1995)	Disposición Adicional XIII	Art. 27.2 No se pueden acumular en un mismo juicio acciones de extinción de contrato vinculadas a la materia.
Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (1988)	Disposición Adicional XIV	<p>Art. 8.12 Garantía de indemnidad ante casos de discriminación frente a acciones administrativas en base a exigir el cumplimiento de la no discriminación.</p> <p>Art. 46 Sanciones por infracciones muy graves sustituidas por la elaboración de un plan de igualdad.</p>

Fuente: Elaboración propia.

2.2.5 UNA DECONSTRUCCIÓN DEL CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL EN BASE A LAS DEFINICIONES MANEJADAS.

En este apartado vamos a realizar una deconstrucción del concepto de acoso sexual laboral. Deconstruir significa deshacer analíticamente los elementos que constituyen una estructura conceptual. Una vez identificados los elementos que a nuestro juicio constituyen la estructura del concepto en cuestión, procederemos a analizar su consideración en las distintas definiciones manejadas, aportando finalmente nuestro punto de vista al respecto y una definición propia³⁹.

El acoso sexual laboral es una realidad dinámica y compleja. Como hemos podido ver, desde el inicio de su conceptualización y regulación en la década de los setenta, ha sufrido variaciones en relación a su contenido y tipificación. Aún en la actualidad no existe un consenso generalizado en el contenido de su definición. Por esa razón consideramos

³⁹ Un ejercicio similar lo podemos encontrar en el artículo de Rodríguez y Luengo (2003), en el que se realiza una deconstrucción del concepto de familia monoparental.

que es necesario reflexionar sobre el concepto y dotarle de una identidad que le ubique del lado de los abusos y no de los usos sociales en las representaciones colectivas. Para ello es necesario rodearle de una frontera que le diferencie de otros usos y costumbres sociales no transgresoras y, concretamente, de aquellas pautas que rigen en los ámbitos del cortejo y de las relaciones eróticas y sexuales. En el ámbito concreto de las relaciones laborales es muy precisa esta reflexión, ya que los/las trabajadores/as de cada organización laboral han de conocer qué situaciones son constitutivas de acoso sexual laboral y, por lo tanto, están sancionadas.

Por otra parte, es deseable poder comparar unos trabajos de investigación con otros, y para ello es conveniente contar con una definición precisa del fenómeno. Como esta tarea no siempre es posible, más importante que poner de acuerdo los diversos puntos de vista es tener la posibilidad de conocer en cada momento la reflexión conceptual de los/las autores/as y visibilizar y analizar el concepto de acoso sexual laboral del que parten.

Como hemos visto en apartados anteriores, la identificación del acoso sexual en el trabajo fue iniciada por el movimiento feminista estadounidense. Posteriormente se han encargado de delimitar el fenómeno desde el propio movimiento feminista, desde el mundo académico, desde la ONU y la OIT, desde la Unión Europea, desde la *Ley de Igualdad* y desde las leyes y normas que a nivel nacional se han ido desarrollando con el objetivo de abordar el problema. Por ello, es importante, a la hora de definir el fenómeno, no perder la vista de las diferentes perspectivas o marcos con los que se puede analizar y saberlos articular (Fitzgerald et al, 1996). La Tabla 2.2.6 recoge cronológicamente todas estas definiciones relevantes a las que se ha hecho referencia en el epígrafe 2.2.

Tabla 2.2.9: Principales definiciones manejadas sobre ASL.

AÑO	AUTOR/A / FUENTE	CONCEPTO DE ASL
1974	Universidad de Cornell	Conducta intrusiva o indeseada de los hombres sobre las mujeres en el escenario laboral.
1979	MacKinnon	Imposición indeseada de solicitud sexual en el concepto de una relación de poder desigual.
1980	EECO	Las proposiciones sexuales indeseadas, requerimientos para concesiones de tipo sexual y otras conductas físicas o verbales que constituyen acoso sexual en tres supuestos: 1. su cumplimiento se hace de manera explícita o implícita en términos o como condición para obtener el empleo, 2. su cumplimiento o la negación de su cumplimiento por un individuo es la base para tomar decisiones que afecten el empleo de dicho individuo, 3. tales conductas tienen el propósito o efecto de interferir sin razón, en la eficiencia del trabajo de un individuo; o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y ofensivo.
1987	Informe Rubenstein	Toda conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuyo autor sabe o debería saber que es ofensiva para la víctima. Será considerada ilegal: a) cuando el rechazo o la aceptación de tal conducta por la víctima sea utilizada o invocada como amenaza para fundamentar una decisión que afecte a su empleo o condiciones de trabajo, b) cuando la víctima está en condiciones de denunciar que tal conducta ha ocasionado un perjuicio a su ambiente de trabajo. Aclara posteriormente que se considera como una discriminación fundada en el sexo, que es contrario al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
1990	Resolución de 29 de mayo de 1990 del Consejo de las Comunidades Europeas sobre la protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo	La conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y resulta inaceptable si: a) dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma, b) la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo y/o c) dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.
1992	Recomendación 92/131/CE	
1992	Recomendación General 19	El hostigamiento sexual incluye un comportamiento de tono sexual tal como: contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho”, aclarando que “este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

Tabla 2.2.9: Principales definiciones manejadas sobre ASL (Continuación).

AÑO	AUTOR/A / FUENTE	CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL
1992	Nicolson y Ussher	Cualquier indeseada e inaceptada insinuación sexual, petición de favores de tipo sexual, contacto físico o de palabra, cuando ese contacto tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente en el trabajo de un individuo, en su actuación académica o intenta crear un ambiente laboral o académico intimidatorio, hostil u ofensivo.
1992	Wise y Stanley	Intrusión indeseada y no buscada, por parte de un hombre, en los sentimientos, pensamientos, conductas, espacio, tiempo, energías y cuerpo de una mujer.
2002	Directiva 2002/73/CE	Situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo.
2003	Código Penal (Art. 184)	El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante (...) o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquélla pueda tener en el ámbito de la indicada relación.
2007	Ley de Igualdad (Art. 7.2)	Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Fuente: Elaboración propia.

A la vista de las principales definiciones de acoso sexual laboral manejadas, se observan tres elementos centrales en la caracterización del mismo: los sujetos, las conductas y la percepción que la persona acosada tiene de estas conductas así como su reacción o posicionamiento ante las mismas (Pérez, 2012).

El elemento “sujetos” alude a la caracterización tanto de la persona acosadora como de la acosada, atendándose a su vez a los siguientes rasgos relevantes: el sexo (hombre o mujer), la jerarquía (relación de un sujeto respecto a otro de superioridad, igualdad o inferioridad desde el punto de vista del escalafón laboral) y la relación con la actividad laboral (trabajadores/as de organizaciones laborales o personas en vías de integración en sus plantillas, como es el caso de los/las becarios/as).

El elemento “conductas” hace referencia, en primer lugar, a dos posibles formas de interpretar la naturaleza sexual de las mismas. Una en sentido estricto, entendiendo por tales a las conductas relativas al sexo (insinuaciones, tocamientos, etcétera); otra en sentido amplio, entendiendo por tales a las conductas que se dirigen a reafirmar el rol tradicional de la mujer en detrimento del profesional. En segundo lugar, hace referencia a

la consideración de dos tipologías de acoso sobre las que ya hemos reflexionado, el acoso ambiental y el chantaje sexual.

El último elemento, la “percepción y posicionamiento de la persona acosada”, responde al interrogante de qué suponen dichas conductas para esta persona y cómo las recibe o se posiciona frente a ellas. Los calificativos al respecto son numerosos y diferentes: indeseada, ofensiva, irrazonable, inaceptada o no buscada. Aunque estos son calificativos para las conductas, los consideramos en un apartado diferente porque son fruto de la percepción de que ellas tiene la persona acosada. Por ejemplo, una conducta determinada puede no ser ofensiva intrínsecamente, sino en la medida en que genera molestia para quien la recibe.

Figura 2.2.2: Elementos de la estructura conceptual del ASL.



Fuente: Elaboración propia.

Veremos a continuación con más detalle cómo las definiciones manejadas se posicionan respecto a los elementos y a las dimensiones de los mismos (sus rasgos relevantes), e incorporaremos también un punto de vista propio sobre las cuestiones más controvertidas.

a) El elemento “sujetos”

a.1 Dimensión “sexo”

De las definiciones manejadas son cuatro las que señalan que las personas destinatarias del acoso sexual laboral son las mujeres (Universidad de Cornell, 1974; Informe Rubenstein, 1987; Recomendación General 19, 1992 y Wise y Stanley, 1992), una la que explicita que lo pueden ser tanto mujeres como hombres (Resolución 29 de mayo, 1990) y seis las que siguen esta última línea de forma implícita. Observamos que la mayor parte de ellas califican el fenómeno de un modo, como denominan Wise y Stanley (1992), “unisexual”. Esto quiere decir que plantean de forma tácita o expresa que tanto los hombres como las mujeres pueden ser personas acosadas. Respecto al sexo esperado de la persona acosadora sólo se posicionan dos definiciones (Universidad de Cornell, 1974; Wise y Stanley, 1992), considerando que es el masculino. El resto, de forma tácita, se refieren a ambos sexos como potenciales acosadores.

Pero pese a no ser incluido en las diferentes definiciones, la mayor parte de la producción científica sobre el acoso sexual laboral le vincula a un ejercicio de poder de género⁴⁰. En otras palabras, se concibe como resultado de un poder simbólico, de un imaginario patriarcal que conduce a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional y que se ejerce gracias a la existencia de un poder real que desemboca en la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral. También la tradición jurídica europea tiene en consideración la dimensión de género de la problemática, ya que la conecta con el principio constitucional de igualdad entre los sexos y lo trata esencialmente desde la óptica de la discriminación por razón de sexo. Tal y como indica Fernando Rey, la Sentencia del Tribunal Constitucional 224/1999 configura por primera vez el acoso sexual como una forma de discriminación sexual precisamente por afectar con mayor intensidad a las mujeres como consecuencia de sus condiciones históricas de “debilidad” en el ámbito laboral (Rey, 2010).

Como ya se ha indicado anteriormente, el acoso sexual laboral es un concepto de marcado carácter jurídico. No podemos obviar al respecto que el bien jurídico protegido es la sexualidad del/la trabajador/a en sentido estricto, y no como género masculino o femenino⁴¹. Por lo tanto, desde el punto de vista de la protección, ambos sexos han de ser considerados como potenciales destinatarios de episodios de acoso sexual laboral. Eso no exime, de forma complementaria y ya desde el punto de vista teórico - empírico, de

⁴⁰ En ese sentido, el trabajo de Martínez et al (2008) analiza mediante herramientas foucaultianas el poder en las relaciones entre los sexos, apostando por el género como dispositivo de poder productor y regulador de la vida social y subjetiva en interacción con otros dispositivos.

⁴¹ Es decir, todos/as los trabajadores/as deben estar protegidos jurídicamente ante el acoso sexual, independientemente de que sea un fenómeno que recaiga generalmente sobre las mujeres.

indagar en las sustanciales diferencias entre sexos que se manifiestan en su incidencia, casuística y significación. Como señalan Wise y Stanley (1992), hay que evitar la neutralización del fenómeno evidenciando que se trata principalmente de una manifestación más de la violencia contra las mujeres.

a.2 Dimensión “jerarquía”

La presencia de la dimensión jerarquía es explícita tan sólo en la definición de la Resolución de 29 de mayo de 1990, nula en las de la Universidad de Cornell (1974) y Wise y Stanley (1992) e implícita en las demás. La definición explícita recoge en su texto que se incluye la conducta de superiores y compañeros, mientras que en las nulas no se intuye nada en relación a esta cuestión. Decimos que la jerarquía es considerada implícitamente cuando se alude a la posibilidad de que la persona acosadora utilice un poder para tomar decisiones que afecten al empleo de la acosada, y cuando se señala que le puede generar un ambiente intimidatorio y hostil.

En el primer caso, cuando hablamos de la toma de decisiones que afectan al empleo, se presupone que el principal poder que otorga tales privilegios es el poder jerárquico. Pero ésta no es una condición indispensable, ya que el poder de influencia, por ejemplo, también puede contribuir a esos fines. En el segundo caso, cuando hablamos de la generación de un entorno hostil, se presupone que no es necesario ser superior en el escalafón laboral para intimidar a un/a superior/a o compañero/a porque *“el acosador puede no tener autoridad formal sobre el objetivo, pero este depender de él de alguna manera. Por ejemplo, el acosador puede tener un cuerpo específico de conocimientos, experiencia, información crítica o el apoyo necesario para poder conseguir su meta con eficacia”* (Thacker y Ferris, 1991: 462).

En esta cuestión el consenso es bastante generalizado. Si en un primer momento, en el proceso de identificación y conceptualización del acoso sexual laboral, tenían mayor protagonismo los discursos centrados en la noción unidimensional de poder, la del poder jerárquico, posteriormente esta noción se diluye y se pasa a considerar que no es una condición indispensable para poder acosar sexualmente a alguien. Aunque los superiores jerárquicos continúen siendo los principales acosadores en el imaginario colectivo, desde el punto de vista teórico y legal se reconoce la existencia de otras formas de ejercer el poder además del poder jerárquico.

Este es el caso del poder de género y/o el poder de influencia sobre el entorno. Y es que, incluso sin ostentar ningún tipo de poder, una persona puede acosar sexualmente a otra generando un ambiente intimidatorio y hostil. Así, los/as compañeros/as pueden ejercer el acoso, y también lo pueden hacer los clientes. La producción científica sobre acoso sexual laboral considera que los/las clientes son también potenciales acosadores/as de los/las profesionales, aunque no viceversa. Un ejemplo frecuente lo encontramos en el trato discriminatorio y de acoso sexual que las enfermeras reciben de algunos pacientes, como ilustra un estudio realizado en Andalucía y Cataluña (Alemany et al, 2000). Ninguna

definición recoge explícitamente esta posibilidad, aunque implícitamente cabe en cualquiera de ellas.

a.3 Dimensión “relación con la actividad laboral”

Con respecto a esta dimensión existe una acusada ausencia de posicionamientos manifiestos, ya que cinco de las definiciones dejan abierta esta cuestión. Las de EECO (1980), Informe Rubenstein (1987), Resolución de 29 de marzo (1990), Nicolson y Ussher (1992) y Código Penal (2003), engloban a las personas en vías de acceso al empleo además de a los/las trabajadores/as integrados/as en la plantilla. Finalmente, una única definición restringe la consideración de quienes no están integrados/as en la plantilla, la del Informe Rubenstein (1987).

Esta serie de personas que se encuentran, por ejemplo, como becarias de prácticas, pueden ser acosadas sexualmente al igual que cualquier trabajador/a integrado/a en la plantilla. Y es que también participan de la dinámica organizacional y pueden incluso ser más vulnerables y menos creíbles que los/las trabajadores/as que tienen otra posición y mayor estabilidad en la organización y/o llevan más tiempo dentro de la misma. Olvidar a estas personas es negar una parte importante del alcance del acoso sexual laboral.

b) El elemento “conductas”

b.1 Dimensión “naturaleza sexual”

El elemento naturaleza sexual de las conductas es abordado e interpretado de forma restrictiva por nueve de las once definiciones estudiadas. La gran mayoría de ellas opta por limitar el acoso sexual laboral a las conductas que están relacionadas con el sexo (miradas, insinuaciones, tocamientos...). La formulación amplia referida al apellido sexual como condición orgánica femenina de sus destinatarias está presente únicamente en los inicios de la formulación del fenómeno por parte de las feministas norteamericanas y en la definición de las académicas Wise y Stanley (1992), que trataron de rescatar el sentido originario. El sentido amplio abre las vistas a numerosas situaciones que se producen habitualmente, tanto en el entorno laboral como fuera de él, y que acarrear consecuencias negativas para las mujeres. Estas situaciones no deben quedar invisibilizadas, y una vez identificadas tienen que ser designadas para poder hacerse visibles.

Pero dotar al concepto de acoso sexual laboral de tanta amplitud puede no ser operativo de cara a su judicialización, comprensión y medición, ya que engloba bajo una misma denominación situaciones muy divergentes. Tal y como señala Sonia Frías hablamos de “*fenómenos conceptualmente diferentes pero con un origen común en la estructura social patriarcal*” (Frías, 2011: 330). Por otra parte, es posible que dificulte el deseable consenso social en la definición del concepto. Una definición es aceptada en la medida que parece “adecuada” y “lógica”. La excesiva amplitud puede ser considerada

socialmente como una “exageración”. El optar por una conceptualización más precisa y abierta a la aceptación no significa negar otras realidades que constituyen manifestaciones del sexismo, como lo son las expresadas por estas autoras.

Sólo la definición de la *Recomendación General Nº 19* relaciona, a modo de ejemplo, una serie de conductas sexuales en sentido estricto: contactos físicos, insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales. La delimitación de conductas que pueden catalogarse como tal no es una tarea muy fructífera, ya que el hecho de que constituyan acoso está más ligado a la percepción de la persona receptora que a la propia conducta en sí. Aún así este asunto aparece recurrentemente en los estudios localizados sobre esta temática. De los ocho principales trabajos de investigación españoles en la materia, cinco utilizan un catálogo de conductas para preguntar por la posible vivencia del acoso a las personas de la muestra. De esta forma diferencian las cifras del acoso declarado (porcentaje de personas que declaran haber sido objeto de acoso) y del acoso técnico (porcentaje de personas que manifiestan haber experimentado alguna situación en el marco de las conductas sexuales incluidas en los catálogos, independientemente de que lo etiqueten como acoso sexual), calculando así el gap diferencial entre ambas.

Dichos estudios han sido realizados por Calle y otros/as (1988), EMER Estudios (1994), Pernas y otros/as (2000), INMARK Estudios (2007) e Ibáñez y otros/as (2007). Las dos primeras investigaciones incluso clasifican las conductas contenidas en el catálogo atendiendo al criterio de gravedad. En principio, parece que existe un gran abismo entre conductas catalogadas como leves, como por ejemplo se supone que son los piropos, y conductas graves, como se supone que es un acorralamiento. Cabría preguntarse entonces sobre una cuestión no contenida en las definiciones: ¿Es necesaria la reiteración de conductas leves para hablar de acoso sexual laboral?.

b.2 Dimensión “tipología”

La tipología de las conductas de acoso está muy unida a la dimensión de la jerarquía, ya que, en principio y como señalábamos anteriormente, parece como si el chantaje sexual sólo pudiera ser llevado a cabo por los/as superiores y el acoso ambiental por los/las compañeros/as. El chantaje sexual se genera cuando la persona tiene poder para generarlo, independientemente de la jerarquía. De la misma forma, el acoso ambiental lo pueden efectuar tanto superiores como compañeros/as, e incluso clientes.

Igual que se tiende a pensar que el acoso sexual laboral es generalmente ejercido por un/a jefe/a, también se tiende a pensar que se suele ejercer en la modalidad de chantaje sexual. De hecho, en la primera etapa de regulación del fenómeno sólo se considera como acoso al chantaje sexual, en aquellas situaciones donde la negativa de una persona a una conducta de naturaleza sexual se utiliza explícita o implícitamente como una base para una decisión que afecta el acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la

promoción, al salario, o a cualquier otra decisión sobre el empleo⁴². En consecuencia, como indicábamos, se estima que generalmente es un superior jerárquico quien tiene el poder necesario como para poder tomar tales decisiones.

Con el paso del tiempo, se reconoce de forma generalizada la existencia del acoso ambiental, aquel que sin recurrir al chantaje genera para quien lo sufre un ambiente humillante, hostil e intimidatorio. Incluso algunos/as autores consideran que, desde el prisma de la igualdad entre mujeres y hombres, este tipo de acoso es más grave, puesto que si en el chantaje sexual suele estar más presente el elemento del interés sexual, en esta tipología no lo suele estar y suele darse de forma más generalizada. En palabras de Sager, el acoso ambiental *“es mucho más común y serio y supone una barrera a la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres (...) porque la motivación de este tipo de conducta nunca es el deseo sexual, independientemente de que sea o no una conducta sexual”* (Sager, 2001: 160)

De forma más o menos explícita, ambas tipologías son reconocidas por las diferentes definiciones. Esta forma amplia de entender el fenómeno es necesaria para evidenciar que el acoso sexual no se genera únicamente en los ámbitos en los que interviene el poder jerárquico, sino que está presente en otros ámbitos de la vida social. No sólo conforman el acoso las conductas más aparentemente graves. Además, si entendiéramos que los/las compañeros/as y clientes no tienen poder para cometerlo, estaríamos negando una parte sustancial del generado en la propia esfera laboral.

c) El elemento “percepción de la persona acosada”

El elemento percepción de la persona acosada es abordado de formas bastante diferentes en las definiciones estudiadas. Todas ellas hacen alusión a él de forma explícita. Se mencionan calificativos como el de “ofensiva”, “irrazonable”, “no deseada”, “no buscada” e “inaceptada”. Posiblemente éste sea uno de los criterios más importantes para delimitar el fenómeno; y eso es así porque los/as sujetos receptores/as de las conductas, las personas que participan de la dinámica de la organización laboral, son quienes actúan como árbitros para determinar cuándo una conducta sexual se convierte en acoso sexual. Como apuntan Giuffre y Williams (1994: 380) *“una persona ha sido objeto de acoso sexual laboral si él o ella siente que lo ha sido”*.

Se pueden ejemplificar miles de conductas de contenido sexual, se pueden elaborar catálogos atendiendo a su posible gravedad, pero salvo aquellas de chantaje sexual o violación, muchas no podrán englobarse bajo el epígrafe de acoso si no existe una parte receptora que recibe con desagrado dichas conductas. Cada cual puede valorar de forma diferente las conductas recibidas, ya que un comentario que puede ser completamente inofensivo para una persona puede no serlo para otra. Por lo tanto, se constituye en

⁴² Un ejemplo es el Código Penal español, que hasta 1999 no reconoce la punición de uno de los supuestos de acoso sexual ambiental.

elemento principal a tener en cuenta la percepción de la persona acosada. Ésta es una cuestión subjetiva, *“ya que está basado en la percepción individual del comportamiento del otro, la cual está sujeta a muchas variables contextuales”* (Sheffey y Scott, 1992: 1503). Por ello, es fundamental elegir el adjetivo que ilustre de la forma más cercana posible a la realidad una percepción negativa hacia las conductas sexuales.

La etiqueta de “ofensiva” es, en este sentido, una de las más utilizadas. La encontramos en todas las definiciones, salvo en la de la Universidad de Cornell (1974), MacKinnon (1979), Wise y Stanley (1992). Ofender es humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien y, efectivamente, es entendible que una conducta sexual llegue a ser considerada como acoso cuando es humillante y genere ofensa para la persona que la recibe. El calificativo de “irrazonable” sólo es utilizado por una definición. Una conducta irrazonable es aquella que carece de razón, o lo que es lo mismo, de justicia, rectitud en las operaciones o derecho para ejecutarla. En consecuencia, lo irrazonable de una conducta puede ser el resultado de la ofensa que genera. Este calificativo no aporta mucha información adicional, pero es adecuado como complemento del de ofensiva.

La etiqueta de “no buscada” es empleada solamente por la definición de Wise y Stanley (1992), y la de “no deseada” por todas salvo por la del Informe Rubenstein (1987), la Recomendación General 19 (1992), el Código Penal (2003) y la Ley de Igualdad (2007). El significado de buscar es hacer algo para hallar a alguien o algo, y el de desear es anhelar que acontezca o deje de acontecer algún suceso. Es evidente que no todas las atenciones sexuales no solicitadas tienen por qué constituir acoso sexual. Además, la utilización de este calificativo puede introducir el peligro de propiciar errores de atribución, culpando a la persona acosada de lo sucedido en los casos en los que su carácter es abierto, desinhibido, o su vestimenta provocativa. Incluso cuando una conducta sexual pudiera ser en determinadas ocasiones realmente buscada y deseada, la simple negativa posterior debe inhibir a la persona emisora de futuras manifestaciones. Por ambas razones consideramos que este calificativo es ambiguo y, en parte, poco adecuado para definir la percepción de la persona acosada.

La “no aceptación”, esto es, la necesidad de manifestar implícitamente (dar a entender) o explícitamente (decir abiertamente) el rechazo ante las conductas sexuales, no es una cuestión que se evidencie en la mayor parte de las definiciones (sólo lo recoge la de Nicolson y Ussher, 1992). Una conducta es aceptada cuando se recibe voluntariamente o sin oposición. Mostrar oposición ante conductas que resultan ofensivas se torna entonces necesario para poder penalizarlas. Si no se da a conocer al interlocutor nuestra forma de valorar su conducta, estamos omitiendo información relevante para poder catalogarla como un uso o como un abuso. Pero la no aceptación tampoco es un criterio totalmente decisivo, porque puede haber muchos casos en los que las conductas sean ofensivas pero aceptadas por el miedo a perder el empleo o prerrogativas en el mismo, miedo a causar conflicto en la organización laboral o miedo a no ser creído/a por la ausencia de pruebas. Y, por otra parte, también existen determinadas conductas que, sin necesidad de ser desaprobadas, pueden ser catalogadas sin lugar a confusión como

acoso sexual. No son comparables en ese sentido conductas como solicitar repetidas veces una cita y realizar presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales.

En ocasiones (salvo en los casos de presión y/o amenaza), la persona que realiza la conducta puede tratar de una forma más o menos acertada de acercarse y/o flirtear con la persona que la recibe, y precisa de una aclaración en sentido negativo para que la prolongación de su conducta pueda ser objeto de penalización. Se puede identificar como una manifestación de acoso cualquier aproximación sexual que carezca de estilo o que sea irrespetuosa. Pero no es lo mismo observar que quien acosa se manifiesta a veces como un/a zafio/a irrespetuoso/a que afirmar que quien se manifiesta zafia e irrespetuosamente en cuestiones de aproximación sexual es una persona acosadora.

Según Martín y Martín (1999), la primera solicitud podrá ser considerada como una propuesta, que será de recibo si la persona solicitada se aviene y que no deberá de repetirse en el caso de que la persona destinataria rechace ese avance. Como señala Mejías, *“ello distingue el acoso sexual de las aproximaciones personales libremente aceptadas basadas, por tanto, en el consentimiento mutuo”* (Mejías, 2001:64).

Pero hay que considerar que la reacción airada de la víctima, así como su incomodidad y desagrado ante los requerimientos, son indicios racionales de que tal conducta es molesta. Cuando se citan las circunstancias constitutivas de acoso sexual laboral se alude normalmente, entre otras, a la necesidad de que el/la autor/a sepa o al menos intuya que la conducta es humillante u ofensiva para el/la afectado/a (Martínez, 1997). Desde ese punto de vista, no sería exigible que reaccione de inmediato y con especial contundencia, sino que bastaría una señal del carácter no querido de tal conducta para deshacer cualquier equívoco o ambigüedad al respecto.

En la Tabla 2.2.10 se ofrece una visión panorámica del tratamiento que cada definición manejada le da a cada uno de los elementos que la componen (sexo, jerarquía, relación con la actividad laboral, naturaleza sexual, tipología y percepción de la persona acosada).

Tabla 2.2.10: Elementos identificados en las definiciones de ASL manejadas.

DEFINICIÓN	SEXO	JERARQUÍA	RELACIÓN ACTIVIDAD LABORAL	NATURALEZA SEXUAL	TIPOLOGÍA	PERCEPCIÓN PERSONA ACOSADA
1974 Universidad de Cornell	M			Amplio		Indeseada
1979 MacKinnon	H/M	Implícito No limitado		Restringido		Indeseada
1980 EECO	H/M	Implícito No limitado	Trabajador/a potencial trabajador/a	Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Indeseada Ofensiva
Informe Rubenstein 1987	M	Implícito No limitado	Trabajadores/ as		Chantaje / acoso ambiental	Ofensiva
Resolución de 29 de mayo de 1990 y Recomendación 92/131/CEE	H/M	Explícito Superiores y compañeros /as	Trabajador/a potencial trabajadora	Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Indeseada Ofensiva Irrazonable
1992 Recomendación General 19	M	Implícito No limitado	Trabajador/a potencial trabajador/a	Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Humillante (ofensiva)
1992 Nicolson y Ussher	H/M	Implícito No limitado	Trabajador/a potencial trabajador/a	Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Indeseada Inaceptada Ofensiva
1992 Wise y Stanley	M			Amplio		Indeseada No buscada
Directiva 2002/73/CE	H/M	Implícito No limitado		Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Indeseada Ofensiva
2003 Art. 184 Código Penal	H/M	Implícito No limitado	Trabajador/a potencial trabajador/a	Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Humillante (ofensiva)
2007 Ley de Igualdad	H/M	Implícito No limitado		Restringido	Chantaje / acoso ambiental	Ofensiva

Fuente: Elaboración propia.

Después de la deconstrucción del concepto de acoso sexual laboral y del análisis de los elementos que, desde nuestro entender, lo articulan, estamos en condiciones de aportar una definición propia. Entendemos por acoso sexual laboral:

Aquellas conductas físicas o verbales de naturaleza estrictamente sexual, expresadas a modo de chantaje sexual o acoso ambiental, generadas en el entorno laboral por personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral (incluidos/as los/las clientes),

dirigidas a personas de cualquiera de los dos sexos y de cualquiera de las posiciones jerárquicas del escalafón laboral, que resultan tácita y/o manifiestamente ofensivas y no aceptadas para quien las recibe.

En definitiva, ante la existencia de múltiples definiciones sobre acoso sexual laboral, la inexistencia de un consenso absoluto sobre el contenido de la misma y la importancia de una relativa estandarización y una mayor profundización sobre las realidades que recoge y/o excluye, hemos considerado necesario sistematizar las principales definiciones existentes, realizar una deconstrucción del concepto y elaborar una propuesta de conceptualización propia.

Nuestro propósito ha sido visibilizar de qué se habla cuando se define el fenómeno y cómo se habla de él, reflexionar sobre las diferentes formas de abordar quiénes son sujeto y objeto del acoso, qué conductas pueden constituirlo y cómo han de ser recibidas por una persona para que tengan finalmente dicha consideración. Frente a la diversidad de opciones y, en muchos casos, frente a la inexistencia de posicionamiento explícito respecto a varias cuestiones, hemos optado por elaborar un concepto que abiertamente aborde los diferentes elementos identificados como básicos.

Pero la pretensión del ejercicio realizado no es presentar esta definición como la más apropiada. La riqueza de esta aportación radica más en el camino que en el fin, en el proceso de reflexión sobre el contenido de los elementos en los que se encuentra articulada la estructura conceptual. De hecho, la necesidad de disponer de definiciones breves y concisas lleva en ocasiones a invisibilizar las controversias que encierran. Pero, de esta manera, corremos un cierto peligro a la hora de explicar a la sociedad qué es el acoso sexual laboral o, por ejemplo, a la hora de diseñar una investigación para medir su incidencia. El contenido de nuestra propuesta se recoge de forma sintética en la Tabla 2.2.11.

Tabla 2.2.11: Elementos de la propuesta conceptual de ASL propia.

SUJETOS	Sexo	Persona acosadora	Hombre o mujer (generalmente hombre)
		Persona acosada	Hombre o mujer (generalmente mujer)
	Jerarquía	Persona acosadora	Superior/a, compañero/a, cliente
		Persona acosada	Superior/a, compañero/a
	Relación con la actividad laboral	Persona acosadora	Trabajador/a o en vías de acceso al empleo
		Persona acosada	
CONDUCTAS	Naturaleza sexual	En sentido restringido	
	Tipología	Acoso sexual ambiental y chantaje sexual	
PERCEPCIÓN DE LA CONDUCTA Y REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA	La conducta resulta ofensiva		
	Manifiesta de forma tácita o explícita su desagrado y/o negativa		

Fuente: Elaboración propia.

Como se recoge en la tabla anterior, en relación a los sujetos, desde el punto de vista de la protección, tanto hombres como mujeres han de ser considerados como potenciales destinatarios/as de acoso sexual laboral. El bien jurídico protegido en estos casos es la libertad sexual de todos/as los/las trabajadores/as. Ello no exime de evitar la neutralización de una de las principales manifestaciones de la violencia de género en la esfera laboral, esto es, el hecho de que hombres y mujeres sean potenciales personas acosadas y posean tutela jurídica ante el acoso no debe generar la falsa imagen de que el fenómeno no discrimina en cuanto al sexo de quienes lo sufren (las mujeres en la mayor parte de los casos).

Superiores, compañeros/as y clientes pueden actuar y tener la consideración de potenciales acosadores/as y acosados/as. El poder jerárquico no es una condición indispensable para estar en condiciones de acosar sexualmente a alguien. Además, aquellas personas que realizan prácticas o que participan de la dinámica organizacional como becarias también pueden actuar y tener la consideración de acosadores/as o acosados/as potenciales. De hecho, estas personas pueden ser más vulnerables y menos creíbles que los/las propios trabajadores que tienen mayor estabilidad laboral y/o llevan más tiempo dentro de la organización

En relación a las conductas, consideramos como acoso sexual sólo a aquellas conductas sexuales en sentido estricto (miradas lascivas, tocamientos, etcétera) porque aunque nos parece preciso identificar y nombrar a todas las experiencias de discriminación sexual generadas en el marco laboral, creemos que dotar al concepto de acoso sexual laboral de tanta amplitud no es operativo de cara a su judicialización,

comprensión y/o medición, ya que engloba bajo una misma denominación situaciones muy diferentes.

No sólo conforman acoso sexual los episodios más llamativos o graves. Por lo tanto, es preciso considerar tanto al chantaje sexual como al acoso ambiental para acercarnos más fielmente a la realidad de los hechos. Por otra parte, la elaboración de catálogos de posibles conductas de acoso sexual es una labor que puede no resultar muy útil, ya que el hecho de que constituyan acoso está más ligado a la percepción de la persona receptora que a la propia conducta en sí. Nos puede servir para establecer el gap diferencial entre la opinión técnica y la percepción de los/las trabajadores/as sobre determinadas conductas sexuales.

Respecto a la calificación de la percepción por parte de la persona destinataria de la conducta sexual, nuestra propuesta es seleccionar el calificativo de “ofensivas” y el de “inaceptadas” (con una cierta prudencia). Ofender es humillar o herir la dignidad de alguien. Es entendible, por lo tanto, que una conducta que tiene esos efectos sea catalogada como acoso. El calificativo de “inaceptada”, que requiere de la manifestación implícita o explícita del rechazo una conducta, se torna necesario para poder penalizarla. Es necesario dar a conocer al interlocutor nuestra valoración sobre su actitud en el caso de que esta sea ofensiva para nosotros/as. No obstante, y de cara más a la medición del fenómeno que a su penalización, esta etiqueta corre el riesgo de invisibilizar parte de las situaciones de acoso. En ocasiones, el miedo a no conseguir un empleo, a perderlo, a causar conflicto en la organización laboral, a no ser creído/a etcétera, puede inhibir a las personas acosadas de manifestar el rechazo.

2.3 Principales marcos interpretativos y su contrastación empírica.

La segunda mitad de la década de los ochenta vino marcada por la proliferación de estudios teóricos y empíricos sobre el acoso sexual laboral, tanto en Estados Unidos como en otros países. Fruto de estos trabajos de investigación basados en revisión de casos, escritos de denuncia, sentencias, etcétera, se diseñaron los modelos explicativos del fenómeno que a continuación presentamos. A lo largo del tiempo se han seguido realizando trabajos de investigación que han ampliado el conocimiento sobre la caracterización del acoso sexual así como sobre su incidencia y prevalencia. Por otra parte, algunos organismos han ofrecido también cifras sobre diversas dimensiones del fenómeno. Toda esta información puede orientarnos sobre qué modelo de los presentados encaja más con la realidad observada en nuestro contexto.

2.3.1 MARCOS INTERPRETATIVOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL: MODELOS Y ENFOQUES TEÓRICOS Y POSICIONAMIENTO PROPIO

Los modelos teóricos son esquemas elaborados para facilitar la comprensión de una realidad que se antoja compleja. Los referidos al acoso sexual laboral son principalmente tres: el biológico, el organizacional y el sociocultural. Los modelos tratan de caracterizar sintéticamente la realidad del fenómeno dividiendo éste en dimensiones concretas, como lo son las causas, los sujetos, las conductas, las reacciones y las consecuencias, diversos aspectos sobre los que expresan su parecer. De esta manera, ofrecen una visión integral sobre el acoso sexual laboral de una forma simple más y comprensible.

Los principales modelos que acabamos de enumerar fueron inicialmente aportados por Sandra S. Tangri, Martha R. Buró y Leanor B. Johnson (Tangri et al, 1982; Tangri y Hayes, 1997). En función de las distintas formas de concebir e interpretar el acoso sexual laboral desde la diversa producción bibliográfica realizada hasta el momento, ellas proponen tres modelos diferenciados para simplificar su entendimiento⁴³.

Según el *modelo biológico o natural*, en las organizaciones laborales existen comportamientos sexuales y no siempre tienen por qué ser ilegítimos, intimidatorios o discriminatorios, ya que se deben a la atracción sexual entre personas y pueden carecer de la intención de acosar (aunque la otra persona se sienta acosada). Según este modelo, los hombres y las mujeres se sienten atraídos de forma natural los unos/as hacia los otros/as y por esa razón existen conductas de flirteo en el trabajo. Se apoya en el supuesto de que el impulso sexual humano es más fuerte en el hombre que en la mujer y, por ello, la iniciativa sexual parte generalmente del sexo masculino. Apunta también que esas conductas solamente pueden considerarse negativas cuando se utiliza el chantaje para conseguir los fines sexuales, y que esta posibilidad es real ya que debido a la proclividad idiosincrásica, el temperamento o carácter de ciertos individuos, una minoría de hombres podría elegir este tipo de estrategia. Dentro de este modelo tiene cabida la “Misperception theory” (teoría del malentendido), que se refiere a la posibilidad de que el acoso sexual se genere por una percepción errónea de los hombres sobre algunas actitudes de las mujeres, interpretadas equivocadamente como signos de interés sexual (Brandsaeter y Widerberg, 1992).

El segundo modelo teórico del acoso sexual laboral es el denominado *organizacional*, ya que subraya la importancia, a la hora de comprender el fenómeno, de remitirse a ciertos aspectos de la infraestructura de las organizaciones laborales y a otros que la trascienden. Entiende que estas organizaciones se caracterizan por una estratificación vertical que facilita a los individuos la utilización de su poder jerárquico para obtener

⁴³ El artículo de Belvy Mora publicado en 2004 en el periódico feminista “Mujeres en Red”, facilita la comprensión de los posicionamientos de los dos modelos más opuestos entre sí: el biológico y el sociocultural.

gratificación sexual de las personas subordinadas a ellos/as. Así, el acoso sexual laboral estaría asociado a la organización formal e informal del poder, a la cultura de la organización, a las normas implícitas y explícitas del trabajo, a la dominación numérica de un grupo sobre otro, a cómo se estructura y divide el trabajo, etcétera (Gruber, 1992; Meyer y Allen, 1997; Spector, 1997; Coster et al, 1999; Chamberlaine et al, 2008). La dominación numérica es particularmente estudiada por la “theory of tokenism” o “teoría del formulismo”, la cual considera que cuando en una organización un grupo social está representado en un porcentaje inferior al 15% tiene muchas posibilidades de ser discriminado (en este caso acosado) (Kanter, 1977).

El tercer modelo es el *sociocultural*, para el que la función del acoso sexual laboral es la de regular las interacciones entre los sexos manteniendo la dominación de hombres sobre mujeres en el plano ocupacional. Este modelo denominado también “sexual desire dominance paradigm” (paradigma de la dominación del deseo sexual) está integrado por diferentes aportaciones entre las que destacan las de la “competence centered paradigm” (paradigma centrado en la competencia) y la “sex-role spillover theory” (teoría de los roles sexuales secundarios).

La primera explica cómo las mujeres son consideradas como unas intrusas que invaden el territorio tradicionalmente masculino. En palabras de M. Rose Carol el acoso sexual laboral es “*un medio para recuperar las líneas de trabajo y competencias identificadas como masculinas frente a la amenaza que supone la presencia de las mujeres*” (Carol, 1992: 423). Esta teoría es similar a la “established outsider theory” (Elías y Scotson, 1965), aunque ésta última realiza una formulación más general en la que fenómenos como el acoso se explican desde la desigual relación de poder entre diferentes grupos sociales (hombres y mujeres en este caso). La teoría de los roles secundarios matiza que la valoración de los hombres se realiza en función de su competencia profesional, mientras que la de la mujer se centra en su rol sexual (en su atractivo y en su actitud complaciente con los hombres).

Como venimos señalando, los modelos tienen una función explicativa y predictiva, y para responder a su función se fijan en determinados aspectos del fenómeno sobre los que posteriormente se pronuncian. Estos elementos son: la explicación otorgada al fenómeno, las víctimas, las personas acosadoras y los actos esperados, así como la esperada reacción de la persona acosada, el entorno laboral y las consecuencias de todo ello. Vemos seguidamente como se explica cada uno de esos aspectos desde los diversos modelos.

Para el *modelo biológico* las víctimas esperadas pueden ser tanto hombres como mujeres, aunque especialmente lo son éstas últimas por tener un impulso sexual menor. Los/las acosadores/as esperados/as pueden ser, de la misma manera, cualquiera de los dos sexos, pero generalmente son los hombres por la razón mencionada con anterioridad. Los actos esperados son conductas de cortejo que, supuestamente, cesan si la otra parte no muestra su interés, salvo los actos de chantaje que son los únicos censurados desde

este modelo. Consecuentemente, la reacción esperada de las personas que reciben estas conductas es la de sentirse halagadas, siempre y cuando no se generen chantajes sexuales. Evidentemente, si este chantaje no se produce, no existen consecuencias negativas asociadas. Finalmente, la respuesta esperada del entorno laboral es inexistente, ya que dichas conductas forman parte de la normalidad de las relaciones intersexuales. Los desarrollos teóricos de autores/as como Nieva y Gutek (1981), Gutek (1985) y Lipovetsky (2002) se encuadran en este modelo.

Así, Gutek (1985) explica que, según la interpretación natural / biológica, lo que ha sido denominado acoso sexual laboral es simplemente atracción sexual, sin ser sexista, ni discriminante, ni poseer consecuencias nocivas. En otras palabras, este modelo admite la existencia de conductas que pueden percibirse como acoso por parte de la persona receptora de las mismas, pero niega que sea acoso sexual si no hay una intención de acosar. Esta perspectiva es compatible también con la explicación del “déficit individual”, que atribuye el acoso sexual a la propia deficiencia femenina en el modo de relacionarse o al deficiente control de algunos hombres de sus impulsos naturales (Nieva y Gutek, 1981).

Lipovetsky (2002) ofrece una explicación sobre la existencia y dinámica de las conductas sexuales en las organizaciones laborales, defendiendo su naturalidad y condenando únicamente aquellas que se imponen mediante chantaje. Desde su punto de vista, la seducción siempre ha estado marcada por la oposición binaria de lo masculino y lo femenino, lo cual ha implicado no sólo la existencia de roles seductivos diferentes, sino también una puesta en juego desigual. Apunta que desde el siglo XII el modelo cortés creó una nueva cultura seductiva que, no obstante los cambios experimentados, aún hoy permanece vigente. Ante los embates del varón, el papel de la mujer es el de esperar y resistir. Por exigencias morales pero también por su pudor, las armas seductivas que puede esgrimir una mujer son las del silencio (pues no puede declarar su deseo), la pasividad (ya que debe simular que es una presa), la resistencia (pues no debe ceder ni enseguida ni con facilidad a los ruegos masculinos) y la inaccesibilidad (ya que debe multiplicar los obstáculos). En palabras del autor:

“En el fondo, el lugar de las mujeres en el juego galante prosigue porque ellas así lo desean (...). La pasividad del rol femenino supone para ellas una manera de ser gratificadas y honradas (...). Nada de reificación de lo femenino, nada de sumisión a un orden impuesto e inferiorizante, sino el poder reconocido de dirigir el juego, de seguir siendo dueña de la decisión final, así como el placer de ser objeto de solicitud. Sin duda el papel pasivo de la mujer tiene sus raíces en una tradición heredada, pero ésta permite que se cumplan las exigencias y las aspiraciones fundamentales de la individualidad femenina libre y soberana” (Lipovetsky, 2002: 59).

La versión contemporánea de esta desigualdad seductiva llega de la mano de la emancipación femenina. Como parte de su búsqueda de la igualdad y la autonomía, las mujeres han dejado de considerar indigno asumir un papel activo en el escenario de la

seducción. No obstante, las diferencias en relación a la iniciativa de cada sexo son palpables. Según el autor, las mujeres condicionan su apropiación del papel activo al interés real o “verdadero” que el otro les pueda suscitar, “*permanece aferrada a la selectividad del deseo, a una elección más exigente, más personalizada, más discriminante*” (Lipovetsky, 2002: 56). Por el contrario, para el varón dicho interés no es un requisito, “*el acicate o la excitación que le supone puede bastar para desencadenar en el hombre las maniobras de aproximación*” (Lipovetsky, 2002: 56). Los avances masculinos se disocian con frecuencia del compromiso sentimental, incluso de una fuerte atracción sexual.

Lipovetsky (2002) señala que la búsqueda de autodeterminación por parte de las mujeres ha acompañado los nuevos procesos de construcción de su identidad, desplazándolos del seno de la familia al mundo del trabajo. A medida que el trabajo fue legitimado como medio para afirmar la identidad de las mujeres, las aproximaciones sexuales no deseadas por parte de los hombres hacia ellas en el lugar de trabajo comenzaron a ser percibidas no sólo como conductas que atentaban contra la dignidad personal, sino también contra el trato igualitario. Y esto ha dado lugar a la aparición de una serie de medidas anti acoso cuyo objetivo, en su opinión, es sustituir la ambigüedad existente en el trato entre hombres y mujeres por una relación contractualizada. El autor no sólo considera de una amplitud extrema las definiciones aportadas sobre acoso sexual laboral, sino que además ve en ellas la reificación de los estereotipos de hombre victimario y mujer víctima, lo que conlleva la esterilización del entorno intersexual (Lipovetsky, 2002).

Para el *modelo organizacional*, las víctimas esperadas son las personas más vulnerables y con menos poder dentro de la organización laboral. En principio, el sexo no es una variable influyente, aunque en la práctica son las mujeres quienes sufren en mayor proporción el acoso, al tener más presencia en puestos subordinados que las personas de sexo masculino. Los/las acosadores/as esperados son, siguiendo la misma lógica, las personas con un poder jerárquico dentro de la organización y/o una posición más segura. Los actos esperados van en relación con dicha posición. A mayor poder, mayor frecuencia y violencia en los actos de acoso. Presupone que las víctimas son personas con pocos recursos formales o informales, con lo cual su reacción se caracteriza por la indefensión. Como el acoso se utiliza como medio para intimidar y extorsionar, el resultado del mismo es la pérdida de prerrogativas laborales si existe una resistencia frente a las solicitudes sexuales.

El modelo no añade información sobre la respuesta esperada del entorno laboral, limitándose a describir las características de la organización que facilitan las conductas de acoso. La falta de controles al respecto, el solapamiento de lo laboral y lo privado, la cultura organizacional sexista, etcétera, son algunas de las características aportadas. Como señalan Pernas y otros/as “*existe una fortísima asociación entre lo que hemos llamado “sexismo” y el acoso sexual. Es decir, allí donde el entorno permite o favorece los*

chistes sexuales, los comentarios poco respetuosos, la exhibición de carteles pornográficos, etc., es mucho más probable que se produzca acoso sexual” (Pernas et al, 2000: 34).

Dos de los/as autores/as más representativos/as de este modelo son Hesson y Fitzgerald (1997), quienes realizan sus investigaciones sobre acoso sexual laboral siempre presididos por la perspectiva organizacional. Su principal tesis es que el acoso sexual es una función de las características del acoso en sí (tipo, frecuencia, duración y características del acosador) y de dos variables exógenas, que son el contexto de trabajo de la organización y la tolerancia de la organización al acoso.

Wise y Stanley son algunas de las autoras más representativas del *modelo sociocultural*. Según su tesis, el acoso sexual es una técnica de dominación masculina propia del capitalismo. Las autoras consideran que el patriarcado no ha desaparecido, sino que se ha ido transformando atendiendo a los diversos cambios producidos en la vida social con la llegada del capitalismo. Según ellas,

“El patriarcado se consolidó por medio del confinamiento de la mujer a la esfera doméstica y del control del hombre sobre la mujer dentro de esa esfera. Pero el capitalismo requiere que las mujeres trabajen fuera del hogar además de dentro de él y, por este motivo, el acoso sexual funciona como el principal medio de control masculino sobre las mujeres en el trabajo” (Wise y Stanley, 1992: 59).

Esta dominación se mantiene por los patrones culturales y por la estructura económica y política. Las mujeres ocupan, en términos generales, una posición de menor poder y prestigio en el ámbito laboral y, además, se las enseña a buscar su propia estima a través de las valoraciones hechas por terceras personas, especialmente por los hombres. Como señala Guteck *“el estereotipo de los hombres gira en torno a la dimensión de la competencia y la actividad, mientras que las mujeres son vistas como seres sexuales en el lugar de trabajo”* (Guteck, 1992: 335). Se las enseña también a interpretar las atenciones sexuales de los hombres como halagadoras, lo que explica que no tiendan a etiquetar las atenciones ofensivas como acoso. Por otra parte, se las entrena para ser sexualmente atractivas, facilitadoras sociales, para no imponer su criterio ante todo lo que les sucede y para sentirse responsables de los conflictos, contribuyendo a generarlas una mayor vulnerabilidad ante el acoso sexual laboral. Este es el mensaje contenido en la aportación de la teoría de los roles secundarios.

Por ello los/as autores/as que defienden este modelo interpretan el acoso sexual laboral como una forma de sexismo. A fin y al cabo, en palabras de las citadas autoras, el sexismo es *“un sistema de pensamiento y de conducta en el que el mundo se divide en sujetos y objetos. Los sujetos ejercen influencia, controlan y son subordinadores / superiores, mientras que los objetos son influidos, controlados y subordinados / inferiores”* (Wise y Stanley, 1992: 88)

Siguiendo estas premisas de partida, el sexo es el mejor predictor para determinar las víctimas y las personas acosadoras esperadas. Así, las víctimas son generalmente mujeres y los acosadores generalmente hombres. El modelo no aporta mucha información sobre los actos esperados, ya que la frecuencia y el tipo de las conductas pueden ser muy diversos, pero considera tanto al chantaje sexual como al acoso sexual ambiental. Las víctimas reaccionan con impotencia, indefensión, auto culpa y normalización de las conductas, y las consecuencias negativas se manifiestan en el orden de lo físico, psicológico, laboral y social. Ante estas consecuencias se espera una pasividad de la organización laboral y una falta de apoyo por parte del entorno.

A priori podríamos decir que el modelo biológico naturaliza y trivializa situaciones que pueden atentar contra la igualdad, la dignidad etcétera y generar consecuencias negativas tanto a quienes lo sufren como a la organización laboral y así un largo etcétera. Que el modelo organizacional es interesante, porque se centra en la dimensión organizacional analizando las implicaciones de la estructura y la cultura organizacional en el fenómeno, pero aporta una explicación del acoso sexual laboral parcial, porque lo reduce a la utilización del poder jerárquico. Por otra parte, las aportaciones de este modelo son complementarias a las del sociocultural, e incluso incluidas ya por éste último de una manera menos explícita. Más adelante, comparando esta información con los datos arrojados por fuentes oficiales sobre acoso sexual laboral y con las conclusiones de estudios sobre el fenómeno, estaremos en mejores condiciones de determinar qué modelo se acerca más a la descripción de la realidad del fenómeno. La Tabla 2.3.1 sintetiza los diferentes posicionamientos de cada modelo.

Tabla 2.3.1: Modelos explicativos del ASL.

	BIOLÓGICO	ORGANIZACIONAL	SOCIOCULTURAL
Se explica por	El impulso sexual humano	La estructura y cultura de la organización laboral	El sexismo estructural
Víctimas esperadas	Hombres y especialmente mujeres	Hombres y especialmente mujeres	Hombres y especialmente mujeres
Personas acosadoras esperadas	Mujeres y especialmente hombres	Mujeres y especialmente hombres	Mujeres y especialmente hombres
Actos esperados	Conductas de cortejo o chantaje sexual en casos aislados.	Chantaje sexual, a mayor poder mayor frecuencia y violencia de conductas	Chantaje sexual o acoso ambiental
Reacción persona acosada	Halago salvo que exista chantaje sexual	Indefensión	Indefensión, impotencia, normalización, culpa
Reacción entorno laboral	Inexistente por la naturalidad de las conductas	-----	Pasividad por parte de la organización laboral y falta de apoyo social de compañeros/as
Consecuencias esperadas	No negativas si no existe chantaje sexual	Pérdida de prerrogativas laborales	Negativas a nivel físico, psicológico, laboral y social

Fuente: Elaboración propia en base a Tangri et al (1982).

Los posicionamientos de estos modelos pueden incluso llegar a complementarse en alguna ocasión. De hecho, autores/as como Whaley han defendido que el acoso sexual laboral “se puede y debe explicar desde la interacción de factores” (Whaley, 1997: 3). Es obvio que los modelos teóricos tratan de explicar el fenómeno desde dimensiones diferentes: la biológica, la cultural y la organizacional, lo cual no quiere decir que sean compartimentos estancos, sino que se pueden poner en relación los unos con los otros. Es más, el propio modelo sociocultural integra parte de las explicaciones generadas por la dimensión organizacional, aunque no la considere como central.

Whaley, en su integración de modelos, apuesta únicamente por cruzar las consideraciones del organizacional y del sociocultural, tratando de predecir conductas sexuales que aparecen únicamente cuando el acoso proviene de una persona superior y sólo cuando ésta es un hombre. La distancia del poder (alta o baja), el tipo de empleo (si es considerado tradicionalmente femenino o mixto) y el tipo de actitud hacia la mujer (marcada o no con expectativas sobre el cumplimiento de sus roles tradicionales), se ponen en relación con el tipo de conductas sexuales esperadas (sexismo en general, acoso sexual quid pro quo y acoso sexual ambiental). Este modelo ayuda a simplificar la comprensión del fenómeno pero es también excesivamente reduccionista, ya que obvia el acoso sexual realizado por compañeros/as y supervisoras femeninas y aquel que tiene lugar en empleos tradicionalmente masculinos.

A la vista de la información analizada estimamos que los tres modelos expuestos se corresponden con dos grandes enfoques diferenciados en la forma de concebir el acoso sexual laboral, uno centrado en el uso del poder de género (el poder real y simbólico del hombre sobre la mujer), y otro centrado en el uso del poder jerárquico (el que tienen unas personas sobre otras en la organización laboral). El modelo sociocultural estaría integrado en el enfoque “poder de género”, el modelo biológico o natural en el “enfoque poder formal” y el modelo organizacional recogería consideraciones de los dos enfoques.

Ambos enfoques parten de un mismo punto, un imaginario colectivo configurado por un trasfondo cultural, social e ideológico, interiorizado gracias al proceso de socialización diferencial en hombres y mujeres, que impulsa determinados comportamientos diferenciales en las relaciones intersexuales. El género, a diferencia del sexo que es biológico, es cultural. La identidad de género está estrechamente vinculada con los procesos de socialización, ya que es en ellos donde se constituye. Lo ilustran bien las palabras de McKinnon (1979) al subrayar que uno de los elementos más sustantivos para la comprensión del acoso sexual es:

“la definición de la masculinidad, ya que los hombres aprenden a hacerse hombres a través de la conquista sexual de la mujer, mientras que la feminidad es definida en otros términos (...) es el requerimiento social de heterosexualidad quien institucionaliza la dominación sexual del hombre y la sumisión de la mujer” (McKinnon 1979: 17, 221).

Aunque los dos enfoques parten del proceso de socialización diferencial para explicar su visión del fenómeno, la interpretación del mismo es divergente. Así, desde el enfoque de poder de género se señala que este imaginario colectivo consolidado e interiorizado por los individuos mediante la socialización, constituye una realidad de sexismo estructural que se concreta en la valoración del papel sexual de la mujer por encima del rol profesional. Desde este enfoque, el género constituye un sistema de reglas y roles que determina no sólo la relación entre los sujetos, sino que confiere un estatus o categoría social a cada uno de ellos en función de su sexo. Desde el enfoque de poder jerárquico, en cambio, no se considera que el género confiera estatus diferentes entre los sexos, sino tan sólo que se manifiesta en roles diferenciados, materializados en una posición sexual más activa en el hombre y más pasiva en la mujer; diferencias en la forma de relacionarse que no tiene que suponer ningún perjuicio salvo que se generen chantajes sexuales.

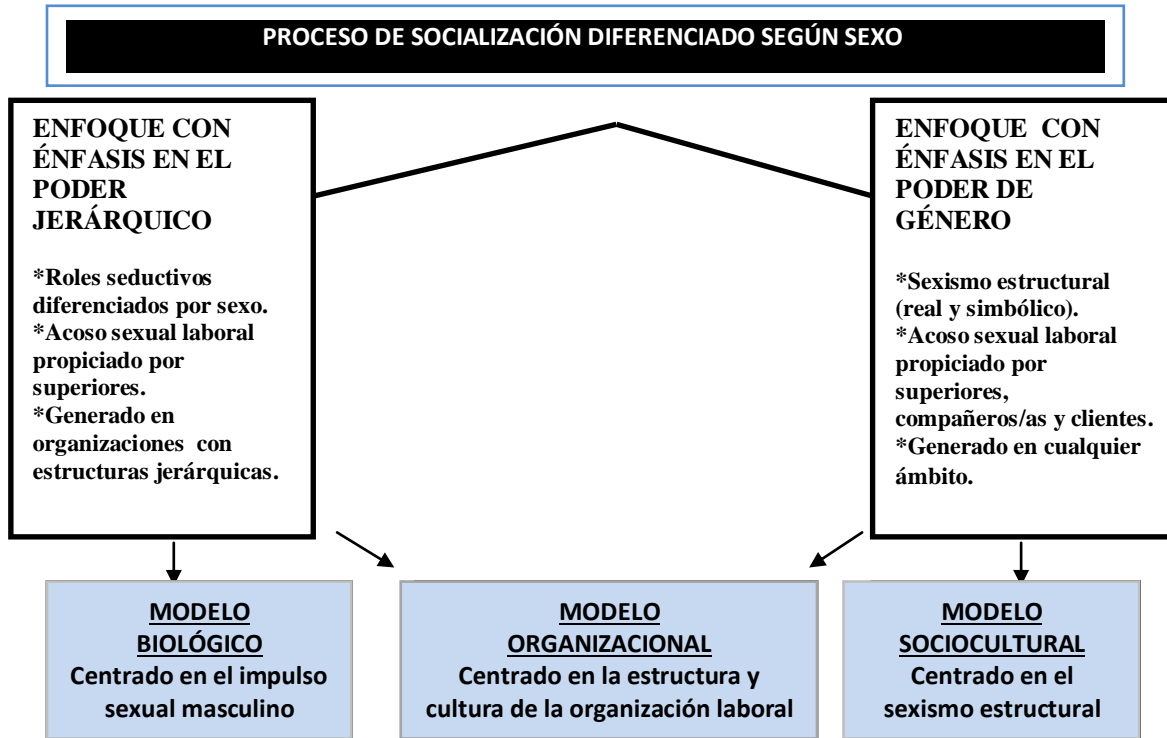
Desde un análisis con perspectiva de género se evidencia que los roles de género conforman una jerarquía en la que las mujeres ocupan la posición subordinada, y se constata también que los fenómenos tienen un impacto diferencial en hombres y en mujeres. En el caso que nos ocupa, las mujeres son las principales destinatarias del acoso sexual laboral. Y facilita la comprensión de que una conducta sexual puede llegar a afectar derechos fundamentales a pesar de no constituir un chantaje sexual y permanecer normalizada. Desde el enfoque de poder de género no se considera al poder jerárquico

como requisito indispensable para que se produzca el acoso sexual en la organización laboral.

Por lo tanto, el acoso puede venir de la mano de clientes, compañeros/as y superiores, y se puede producir tanto en el ámbito laboral y docente como en cualquier espacio de la vida social. El acoso sexual para este enfoque permea todos los ámbitos de relación entre hombres y mujeres y no aparece de forma exclusiva en el ámbito laboral, ya que el énfasis se pone en el poder vinculado al género y no en el poder jerárquico. De esta manera, el acoso sexual específicamente laboral emerge como resultado de la modificación que sufre el rol social de la mujer al incorporarse al mundo del trabajo asalariado, y constituye un mecanismo de control de ésta en el ámbito laboral, con la finalidad de mantener la relación entre los géneros en términos de poder.

Desde el enfoque de poder jerárquico, el acoso sexual sólo se puede generar en organizaciones con diferentes niveles jerárquicos (laboral y docente principalmente), pero no en otro tipo de ambientes. Sólo está presente cuando se utilizan chantajes para lograr llevar a cabo conductas sexuales con la persona afectada. El enfoque denuncia que su consideración como fenómeno estructural vinculado a la violencia de género es producto de un discurso victimista promovido por la ideología feminista, quien diseña amplias definiciones de acoso sexual para intentar contractuarizar equivocadamente la normalidad de la sociabilidad intersexual.

Figura 2.3.1: Enfoques sobre ASL y su vinculación con los modelos.



2.3.2 EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA: FUENTES DE INFORMACIÓN Y ESTADO DE LA INVESTIGACIÓN Y DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES.

La progresiva consideración del acoso sexual laboral como un problema social ha venido acompañada de un gran interés por su medición. Día tras día el acoso sexual laboral se convierte en el freno de desarrollo personal y laboral de muchas personas, sobre todo mujeres. Tratar de cuantificarlo se torna fundamental. Existen formas muy diversas de acercarse a la realidad cuantitativa del fenómeno. En el caso de España, contamos actualmente con diferentes fuentes de información secundaria. Por un lado, las fuentes de datos oficiales, de las que son responsables el *Ministerio de Interior* y la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)*. Por otro lado, una serie de trabajos de investigación que han establecido como uno de sus objetivos cuantificar la incidencia de esta problemática. En este epígrafe nos adentraremos en dicha información.

Además de incrementarse el interés por la medición del fenómeno, como no podía ser de otra manera, se ha ido considerando indispensable diseñar e implementar medidas de intervención social en las organizaciones laborales, con el fin de prevenir la aparición de casos de acoso sexual y de poder garantizar una asistencia adecuada en el caso de que se produzcan. A continuación dedicaremos también algunas líneas a tratar esta cuestión.

2.3.2.1 FUENTES DE DATOS OFICIALES SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA

El *Ministerio de Interior* informa sobre el número de denuncias en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual, desglosadas en diferentes conceptos entre los que se encuentra el acoso sexual. La *ITSS* aporta información acerca de sus actuaciones inspectoras en la materia, de las infracciones recogidas en acta, de los/las trabajadores/as afectados/as por las mismas y del número de requerimientos formulados al respecto. También encontramos datos cuantitativos en diferentes investigaciones realizadas sobre esta temática. En este caso, además de facilitar información de carácter cuantitativo, también la ofrecen de carácter cualitativo.

Dentro de la actividad total que desarrolla la *ITSS* en relación al acoso sexual laboral, se puede distinguir entre la actividad rogada y la actividad planificada. La actividad rogada es la que responde a peticiones de actividad externa al Sistema de la *ITSS*, actividad que se materializa principalmente en informes realizados a instancia de los Juzgados, Tribunales y Autoridades Laborales; y también comprende la actividad desarrollada para la comprobación de las denuncias formuladas por los trabajadores/as y los/las ciudadanos/as en general. La actividad planificada es la actividad realizada de oficio por la *ITSS*, materializada en la comprobación del cumplimiento de las obligaciones empresariales contenidas en la *Ley de Igualdad* relativas a la promoción de las condiciones que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, el arbitrio de procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto dichas tipologías de acoso.

La publicación de la *Ley de Igualdad* supuso que la Dirección General de la *ITSS* considerara necesario realizar un plan de actuaciones llamado "*Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*". En dicho plan se incluía la realización, a partir de 2008, de un determinado número mínimo de actuaciones inspectoras planificadas en cada Comunidad Autónoma. Si bien es cierto que con anterioridad ya se venían realizando actuaciones planificadas en materia de acoso sexual laboral, desde el 2008 se incrementó su cifra y sus resultados pasaron de publicarse en el epígrafe genérico de "relaciones laborales" a hacerlo en el específico de "discriminaciones por razón de género" (Informe anual de la *ITSS* de 2008). Actualmente se siguen realizando este tipo de actuaciones en el marco de dicho plan, aunque su vigencia haya finalizado.

La información disponible proveniente de esta fuente se refiere a los ejercicios de 2005 a 2010. El formato de publicación de cifras manifiesta una escasa transparencia en cuestión de desagregación de datos por sexo. Ésta y otros tipos de desagregación atendiendo a criterios diferentes sólo se puede conseguir a discrecionalidad de la institución, estableciendo correspondencia postal con ella.

La Tabla 2.3.2 recoge la doble vertiente de actividad. El concepto de actuaciones se refiere a la cifra de procesos de investigación realizados por la ITSS, bien a modo de actividad rogada o a modo de actividad planificada. Desde 2005 hasta 2009 se ha multiplicado la cifra de actuaciones, pasando de 101 a 805. El incremento parece lógico tras la adopción del plan de actuación desde el 2008. Sin embargo, en el último ejercicio, en 2010, la cifra vuelve a descender (577 actuaciones). Se ha ido incrementando progresivamente la cifra de requerimientos formulados (salvo nuevamente un pequeño descenso en 2010), que alude al número de ocasiones en los que la Inspección ha instado a determinadas organizaciones laborales para examinar diferentes aspectos vinculados a la temática. Los conceptos de infracciones recogidas en acta y trabajadores afectados por infracciones hacen referencia al conjunto de incumplimientos detectados en las actuaciones y al número de trabajadores/as implicados/as en ellos. El número de incumplimientos no se ha visto incrementado pese a las nuevas medidas adoptadas, pero sí que lo ha hecho de forma exponencial la cifra de trabajadores/as afectados por las mismas, pasando de 5 en 2005 a 443 en 2010.

Si se realizan más actuaciones y requerimientos y más trabajadores/as quedan afectados/as por ellos, sorprende que no se incremente proporcionalmente el número de infracciones recogidas en acta. La explicación hay que buscarla en las posibilidades de actuación de la ITSS. El problema fundamental es el de la dificultad de aportar una prueba. Y es que en este tipo de procesos la prueba testifical no tiene la validez que puede tener en el orden judicial social. Aunque tengan la certeza de que ha sucedido, los/las inspectores/as tienen que acreditar la existencia del acoso sexual, y para ello tienen que comprobarlo directa y personalmente. Obviamente es prácticamente imposible que se produzca un caso de este tipo bajo la mirada de la Inspección.

Tabla 2.3.2: Indicadores de la ITSS respecto al ASL en España 2005 – 2010.

CONCEPTO	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Actuaciones	101	108	85	478	805	577
Infracciones recogidas en acta	4	4	7	4	4	5
Trabajadores afectados por infracciones	5	9	7	103	339	443
Número de requerimientos formulados	1	1	14	275	159	133

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 2011.

El *Ministerio de Interior* aporta cifras sobre denuncias en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual, desagregadas en los conceptos de agresión sexual, agresión sexual con penetración, abuso sexual, abuso sexual con penetración y acoso sexual. Estas cifras son facilitadas por el Cuerpo Nacional de Policía, la Guardia Civil y la Policía Autónoma Vasca, ya que se refieren a los delitos conocidos por los tres cuerpos. El

primero de ellos, el Cuerpo Nacional de Policía, recoge los delitos cometidos en entornos más urbanos: las capitales de provincia o, en general, en cualquier núcleo de población con más de 20.000 habitantes. Por su parte, la Guardia Civil se encarga de aquellos delitos cometidos en entornos de carácter rural. Tal y como señala Marín (2006: 17), “en las estadísticas de criminalidad haya que tener más cautela al valorar los datos en este tipo de delitos, que en cualquier otro de los recogidos en el Código Penal”, ya que no suelen ser denunciados por afectar a aspectos íntimos de las personas.

Las cifras sobre acoso sexual se refieren únicamente a las denuncias interpuestas por la vía penal, y no están desagregadas por ámbito, de forma que no se puede visualizar el número concreto de denuncias que anualmente se interponen en concepto de acoso sexual laboral. Tampoco contamos con una desagregación atendiendo al sexo. La Tabla 2.3.3 ha sido elaborada a través de la información aportada por el *Instituto de la Mujer* y el *Instituto Nacional de Estadística* (INE), ya que el *Ministerio de Interior* no publica directamente estos datos.

Tabla 2.3.3: Denuncias en materia de delitos contra la libertad e indemnidad sexual en España 2002 – 2009.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Total libertad e indemnidad sexual	6.065	6.191	6.825	7.207	6.798	6.845	7.601	6.573
Agresión sexual	2.392	2.391	2.521	2.605	2.468	2.259	2.575	2.080
Agresión sexual con penetración	1.402	1.439	1.487	1.599	1.481	1.573	1.469	1.315
Abuso sexual	1.772	1.851	2.179	2.350	2.182	2.320	2.881	2.566
Abuso sexual con penetración	142	197	219	251	258	262	286	282
Acoso sexual	357	313	419	402	409	431	343	330

Fuente: Elaboración propia a través de información obtenida del Instituto de la Mujer.

El *Informe Mujeres y Hombres en España 2009* elaborado por el INE y el *Instituto de la Mujer* señala que el 96,1% de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual en España son cometidos por hombres. Concretamente, el 100% de los condenados por acoso sexual son hombres, según informa el INE a través de la “estadística de condenados” (disponible desde el año 2007 para el caso de este fenómeno). Desde ese año y hasta el 2010 (último ejercicio con datos disponibles), todas las personas condenadas por este delito han sido hombres, en su mayor parte españoles, pertenecientes a todos los grupos de edad desde los 26 hasta los 60 años. Como podemos apreciar en la Tabla 2.3.4, existe una gran diferencia entre la cifra de denuncias (que como anteriormente indicábamos se refieren a una mínima parte de los episodios de acoso sexual laboral ocurridos) y la de personas finalmente condenadas. Aproximadamente son condenadas un 1% de las personas

denunciadas, dato que nos lleva a reflexionar fundamentalmente sobre la dificultad probatoria del delito y la indemnidad con la que se llevan a cabo los comportamientos que lo integran.

Tabla 2.3.4: Comparativa de denuncias y condenas en materia de ASL 2007 – 2010.

	2007	2008	2009	2010
Denuncias	431	343	330	No disponible
Condenas	34	43	13	36

Fuente: Elaboración propia a través de información obtenida del Instituto de la Mujer y del Instituto Nacional de Estadística.

La falta de cifras acerca del acoso sexual representa, según algunos/as autores/as, una opción política y uno de los instrumentos de ocultamiento. Robin Morgan habla así de la política de carecer de cifras: *“cuando en el prefacio de un determinado argumento está escrito: dato no disponible, esto significa que, a pesar de los intrépidos esfuerzos, no hemos llegado a hallar o tener acceso a las informaciones. (...) los encontramos constantemente en las categorías de (...) acoso sexual (...). Mientras continúen no mencionadas y poco estudiadas, un enorme sufrimiento humano continuará sin ser reconocido y sin ser aliviado”* (Morgan, 1984: 23). A día de hoy disponemos de más información cuantitativa que hace unos años, pero ésta no es suficiente.

Las cifras sobre acoso no parecen elevadas como para representar a todo el territorio nacional, especialmente si tenemos en cuenta que no sólo se refieren al ámbito laboral. Pero hay que tener en cuenta que no hacen alusión a los episodios de acoso acaecidos, sino sólo a los denunciados. Al valorar los datos estadísticos debemos tener presente que las figuras delictivas como el acoso sexual, por afectar a aspectos muy personales e íntimos de las personas que las sufren, no suelen ser denunciadas (Marín, 2006). A ello hay que sumarle el temor a represalias, la desconfianza de la utilidad de la denuncia, la normalización de gran parte de estas conductas, la voluntad de olvidarlo, etcétera. Según un estudio sobre acoso sexual en la Comunidad Valenciana, tan sólo un 1% de las mujeres optan por denunciar estas situaciones (EMER Estudios, 1994), cifra que asciende al 3% en un estudio realizado a nivel nacional (Pernas et al, 2000).

Como conclusión cabe señalar que las cifras aportadas por ambos organismos sólo muestran una pequeña parte de la realidad, la que se conoce; y de una forma demasiado simplificada, sin atender a criterios fundamentales de desagregación como lo es el sexo. La medición del fenómeno aparece dificultada por la propia naturaleza del mismo. Es inevitable encontrarnos con obstáculos prácticamente insalvables en la tarea de medición, pero buenas prácticas en pro de la transparencia informativa nos darían más pistas sobre su caracterización.

2.3.2.2 LOS ESTUDIOS TEÓRICOS Y/O EMPÍRICOS SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA: METODOLOGÍAS Y PRINCIPALES RESULTADOS

En la segunda mitad de la década de los ochenta la Unión Europea (UE) encomendó a los Estados miembros la realización de investigaciones referentes al acoso sexual laboral. A partir de ese momento, y siguiendo la dinámica de Estados Unidos, comenzaron a proliferar estudios tanto teóricos como empíricos sobre la materia. En la Tabla 2.3.5 podemos observar los principales resultados de las investigaciones realizadas por los Estados miembros hasta el año 2003.

Posteriormente, algunos de estos países han llevado a cabo algún otro estudio sobre la materia. No obstante, los resultados contenidos en la tabla son los únicos que se han dado a conocer mediante publicaciones sobre el estado de la investigación en la UE. Estos resultados se han recopilado a través de la consulta de tres publicaciones: el informe de Rubenstein de 1987⁴⁴ y dos informes de la Comisión Europea sobre el acoso sexual en el trabajo en la UE de 1998⁴⁵ y 2004⁴⁶.

Como hemos visto a lo largo de este capítulo, existen conceptualizaciones diferentes sobre acoso sexual laboral, y las definiciones que toman como referencia las investigaciones europeas son, en ocasiones, divergentes. Este hecho genera ya diferencias de partida. Si no existe un planteamiento común sobre el contenido del fenómeno, éste no se medirá de la misma manera y, por lo tanto, las cifras serán dispares y los resultados

⁴⁴ Michael Rubenstein es editor de la revista "Industrial Relations Law Reports", coeditor de la revista "Equal Opportunities Review" (Reino Unido) y Experto Comunitario en la aplicación de directivas sobre no discriminación. El citado estudio publicado en 1987 le fue encomendado por la Comisión de las Comunidades Europeas. En el cuarto capítulo del documento podemos encontrar información sobre el acoso sexual en los Estados miembros.

⁴⁵ La Comisión Europea, en el marco de las acciones del *Programa Comunitario sobre Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 1996-2000*, publicó un informe en el que aporta información sobre el estado de la cuestión de la investigación sobre la temática en los Estados miembros. Este informe pone de manifiesto que la ausencia de definición universal de acoso sexual hace difícil su medición objetiva, así como la interpretación correcta de las encuestas y estudios nacionales. El documento se divide en dos partes: un estudio llevado a cabo desde Holanda y otro desde España. El estudio holandés fue coordinado por Greetje Timmerman y Cristien Bajema y en la recopilación de información para el mismo participó un equipo de investigadores/as conformado por: Kathrina Zippel (Austria), Teija Mankkinen (Finlandia), Josefina Browne (Irlanda), Anne Werner (Noruega) y Ninni Hagman (Suecia). El español estuvo coordinado por Carme Alemany, autora que se encargó de la aportación de información concerniente a España. En el estudio colaboraron Juliette Boyer y Nathalie Cattaneo (Francia), Catherine Paparriga-Costavara (Grecia), Myriam Bergamaschi (Italia) y María Manuela Campiño (Portugal).

⁴⁶ En el año 2004 se publicó este segundo informe de la Comisión Europea, impulsado por el Departamento de Justicia, Igualdad y Ley del Gobierno irlandés y realizado por la Consultoría FGS y por Aileen McColgan. Contaron con la colaboración de un total de 95 organizaciones de los Estados miembros, entre las que se encuentran: ministerios, sindicatos y cuerpos de especialistas en materia de acoso sexual laboral.

no serán en ningún caso comparables. Aunque no es tan importante el poder comparar cifras como el saber en cada momento qué realidad miden los datos aportados, en la recopilación de los diferentes estudios no existe información suficientemente amplia sobre el concepto manejado ni sobre las metodologías empleadas.

Tabla 2.3.5: Resultados sobre ASL en Europa a partir de estudios de ámbito nacional.

País	Año de la investigación	Resultados de acoso	Algunas observaciones sobre la metodología
Alemania	1994	72% mujeres nacional.	Envío de cuestionarios a mujeres sindicalistas. La respuesta fue de un 20%. Participaron 1981 mujeres. No especificado.
	No especificado	80% mujeres Gobierno local. 30% mujeres sector privado. 50% mujeres Gobierno local.	
Austria	1988	81% mujeres nacional.	10.000 cuestionarios que las organizaciones sindicales distribuyeron entre empresas. Respondieron algo menos del 14%.
	1994 No especificado	73% mujeres Gobierno local. 33% mujeres varias ramas. 17% mujeres formación para el trabajo.	
Bélgica	No especificado	23% secretarias.	No especificado.
Dinamarca	1991	11% mujeres nacional.	Muestra de 1.300 mujeres trabajadoras.
Eslovenia	No especificado	60,8% mujeres. 39,2% hombres.	Muestra de 408 trabajadores/as.
Finlandia	1993	27% mujeres 30% hombres* nacional.	Envío de 3.000 cuestionarios a personas seleccionadas aleatoriamente. * Esta cifra tan alta se explica porque la pregunta sobre acoso indicaba que las situaciones eran "no buscadas" en vez de "indeseadas". No especificado.
	No especificado	34% mujeres. 26% hombres 11 grupos ocupacionales. 11% ambos sexos personal universitario. 17% mujeres Parlamento 9% mujeres. 3% hombres varios sindicatos.	

Tabla 2.3.5: Resultados sobre ASL en Europa a partir de estudios de ámbito nacional (Continuación).

País	Año de la investigación	Resultados de acoso	Algunas observaciones sobre la metodología
Francia	1985 1988	36% mujeres. 9% mujeres*	Muestra estadística de 958 mujeres. Muestra estadística de 313 mujeres. *Referido a requerimientos sexuales de algún superior.
	1990	8% mujeres nacional.	Muestra estadística de 804 mujeres.
Holanda	1994	7% mujeres 2% hombres nacional.	Cuestionario publicado en 14 periódicos. El ratio de respuesta osciló entre el 3% y el 13%. En total respondieron 15.000 personas *Pregunta directa sobre acoso (acoso declarado).
Irlanda	No especificado	25% mujeres 1% hombres Administración Pública. 45% mujeres Consejo de suministro de electricidad. 14% mujeres sector del comercio de minoristas.	No especificado.
Italia	1998	56,3% mujeres* 24% mujeres**	*Referido a acoso sexual verbal ** Referido a acoso sexual físico
Luxemburgo	1993	78% mujeres* 13% mujeres**	Muestra de 502 mujeres. * Pregunta a partir de un catálogo de conductas (acoso técnico). ** Pregunta directa sobre acoso (acoso declarado).
Malta	No especificado	7,5% mujeres. 4,2% hombres.	No especificado.
Noruega	No especificado	8% mujeres varias ramas. 8% mujeres sindicatos.	No especificado.
Países Bajos	2003	10% ambos sexos. 32% mujeres nacional. 58% mujeres varios estudios de caso. 54% mujeres Gobierno local. 56% mujeres policías. 25% secretarías. 13% trabajadoras de la industria.	Muestra representativa de 10.000 trabajadores/as.
	No especificado		No especificado.
Portugal	1988	34% mujeres.	Muestra estadística de 1.022 mujeres. Para la Administración Pública a nivel nacional. 708 cuestionarios distribuidos por correo.
	1989	34,2% mujeres.	
	1994	7% mujeres 7% hombres.	

Tabla 2.3.5: Resultados sobre ASL en Europa a partir de estudios de ámbito nacional (Continuación).

País	Año de la investigación	Resultados de acoso	Algunas observaciones sobre la metodología
Reino Unido	1993	54% mujeres. 9% hombres.	1.700 cuestionarios cumplimentados, no se dispone de porcentaje de respuesta.
Suecia	1988 1993	17% mujeres. 2% mujeres* 1% hombres*	Cuestionarios enviados a 4.000 mujeres sindicalistas, respondieron el 50%. Entre 10.000 y 15.000 encuestas. * Pregunta sobre acoso en los últimos 3 meses
	No especificado	53% mujeres 14% hombres personal de ambulancias 30% mujeres hospital universitario 15% mujeres 4% hombres personal universitario 23% mujeres 4% hombres sector industrial 27% mujeres personal del metro 9% mujeres 4% hombres oficina de seguros sociales	No especificado.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos publicados por Rubenstein y de Vries (1993) y Comisión Europea (1999) y (2004).

Una vez presentadas las investigaciones pioneras, vamos a hacer un repaso de los principales estudios sobre acoso sexual laboral realizados en España. Los estudios españoles no presentan tantas lagunas metodológicas como las publicaciones que sistematizan los resultados europeos, aunque están sometidos a algunos problemas metodológicos y tienen que tomar importantes decisiones al respecto. Estas decisiones, que pueden repercutir significativamente en las cifras de acoso obtenidas, se refieren al período de referencia por el que preguntar, al tipo de acoso a medir, a cómo calificar la percepción de la conducta sexual por parte de la persona acosada y a establecer o no como condición necesaria tanto la manifestación de la negativa tácita o expresa ante las conductas como la presencia reiterada de éstas.

Gracias a este análisis podremos conocer algunos aspectos relativos a las metodologías manejadas en cada caso y los principales resultados extraídos, los cuales nos servirán a su vez para contrastar la validez de los marcos interpretativos ya tratados. El criterio seleccionado para la exposición de investigaciones es el temporal (de mayor a menor antigüedad).

a) Estudio sobre acoso sexual laboral en el municipio de Madrid (Calle et al, 1988)

En 1988 Mercedes Calle, Carmen González y Juan Antonio Núñez, publicaron un estudio sobre acoso sexual laboral en el municipio de Madrid⁴⁷. Con él perseguían contrastar la existencia de acoso sexual femenino en el puesto de trabajo. Para responder a dicho objetivo elaboraron un cuestionario dirigido a una muestra de 772 personas de un universo constituido por mujeres ocupadas como técnicas de cabinas de pasajes, administrativas, hosteleras, periodistas, productoras del metal y química y sanitarias.

Consideraron como acoso sexual laboral cualquier acercamiento de contenido sexual no deseado por parte de la persona que lo recibe, pudiendo ser expresada esta ofensiva de manera verbal y/o no verbal, y en el que se utilizan presiones físicas y/o psíquicas para obtener favores sexuales. Partiendo de ese concepto, diseñaron un catálogo de conductas basado en el grado de intimidación recibido por la trabajadora y en el modo en que ésta es considerada como objeto sexual, entendiendo que el acoso sexual laboral puede ser leve, moderado, medio, fuerte y muy fuerte, como se señala en la Tabla 2.3.6.

Tabla 2.3.6: Catalogación de conductas consideradas como ASL por la Calle et al (1988).

GRADO	CONTENIDO
Acoso leve	Chistes, comentarios, conversaciones de contenido sexual. Silbidos. Piropos.
Acoso moderado	Miradas lascivas. Muecas y gestos insinuantes. Guiño de ojos etcétera.
Acoso medio	Llamadas telefónicas y/o cartas no deseadas. Presiones para salir a tomar copas, cenar etcétera con intenciones eróticas.
Acoso fuerte	Rozar intencionadamente. Acorralamientos. Pellizcos o tocamientos con intenciones eróticas etcétera.
Acoso muy fuerte	Cualquier comportamiento dirigido fundamentalmente a consumir el coito.

Fuente: Elaboración propia en base a Calle et al (1988).

Este trabajo de investigación mide únicamente el acoso técnico, preguntando por la vivencia de cada una de las conductas recogidas en la tabla de forma indeseada y tomando como tiempo de referencia el relativo al empleo del momento de las mujeres

⁴⁷ Los/as citados/as autores/as, integrantes del *Departamento de la Mujer de la UGT*, realizaron el estudio con motivo del primer centenario de la organización sindical.

encuestadas⁴⁸. No se introduce en la pregunta el matiz de la negativa tácita o expresa ante las conductas sexuales recibidas que, sin embargo, sí que recogen los/as autores/as en su definición de partida. Las preguntas tampoco hacen referencia a la reiteración de las mismas tras la posible negativa.

En las conclusiones del estudio se apunta la existencia de variables relativas a la trabajadora que modulan claramente el comportamiento de acoso, tales como la actividad laboral, el estado civil, la edad, la afiliación religiosa, el aspecto físico, la modernidad, etcétera. Dentro de las actividades laborales estudiadas, las trabajadoras que más conductas de acoso reciben son las azafatas y las periodistas. Dependiendo del estado civil de las encuestadas los resultados indicaron que son las divorciadas, separadas y viudas las que reciben más conductas de acoso y en mayores niveles de gravedad. La edad preferencial queda fijada en el intervalo de 26 a 30 años. Con relación a la filiación religiosa se encontró que son las no creyentes junto con las católicas no practicantes quienes más conductas de acoso afirman recibir. Un mayor atractivo físico y un estilo más juvenil también está correlacionado con un mayor porcentaje de acoso. Destacan también la prominencia del acoso llevado a cabo por compañeros de trabajo en organizaciones en las que trabajan hombres y mujeres en proporción similar y en las que los superiores jerárquicos son generalmente varones. También manifiestan el alto grado de desinformación con respecto a la existencia de medidas legales ante el acoso sexual laboral de las trabajadoras.

⁴⁸ Los resultados de acoso leve ponen de manifiesto que un 63% de las mujeres han sido objeto de chistes, comentarios y conversaciones de contenido sexual, un 30% de silbidos y un 78% de piropos. Los relativos al acoso moderado manifiestan que el 39% han recibido miradas lascivas, el 21% muecas y gestos insinuantes y el 33% guiño de ojos. Respecto al acoso medio registran un 4% en la recepción de cartas y llamadas no deseadas y un 25% en presiones para acudir a citas con intenciones eróticas. Las conductas catalogadas como acoso fuerte, los roces intencionados, los acorralamientos y los tocamientos con intenciones eróticas, se manifiestan en un 16%, 8% y 6%, respectivamente. El acoso muy fuerte, definido como cualquier comportamiento dirigido fundamentalmente a consumir el coito, se manifiesta en un 4% de los casos.

Tabla 2.3.7: Aspectos metodológicos y principales resultados de la encuesta sobre ASL de Calle et al (1988).

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: ENCUESTA	
Fecha de referencia	1988.
Ámbito	Municipio de Madrid.
Universo	Mujeres ocupadas como técnicas de cabinas de pasajes, administrativas, hosteleras, periodistas, productoras del metal y química y sanitarias.
Muestra	772 casos.
Tipo de pregunta	Acoso técnico (matiz de indeseado, sin el matiz de la negativa tácita o expresa ante la conducta y sin el matiz de la reiteración de las conductas).
Tiempo referencia	Empleo actual.
Resultados	<p><u>Acoso leve</u> Chistes, comentarios, conversaciones de contenido sexual 63% Silbidos 30%. Piropos 78%.</p> <p><u>Acoso moderado</u> Miradas lascivas 39%. Muecas y gestos insinuantes 21%. Guiño de ojos 33%.</p> <p><u>Acoso medio</u> Llamadas telefónicas y/o cartas no deseadas 4%. Presiones para salir a tomar copas, cenar etcétera con intenciones eróticas 25%.</p> <p><u>Acoso fuerte</u> Rozar intencionadamente 16%. Acorralamientos 8%. Pellizcos o tocamientos con intenciones eróticas 6%.</p> <p><u>Acoso muy fuerte</u> Cualquier comportamiento dirigido fundamentalmente a consumir el coito 4%.</p>

Fuente: Elaboración propia en base a Calle et al (1988).

b) Estudio sobre acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana (EMER Estudios, 1994)

La empresa EMER Estudios de Mercado recibió el encargo del *Institut de la Dona* de realizar un estudio sobre acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana, estudio que fue publicado en 1994⁴⁹. Los objetivos fueron cuantificar la incidencia del acoso sexual laboral en la Comunidad Valenciana e identificar las conductas y situaciones a través de las cuales se manifiesta. Para responder a dichos objetivos optaron por emplear la encuesta como técnica cuantitativa y el grupo de discusión como técnica cualitativa.

⁴⁹ Actualmente se encuentra descatalogado y el acceso al mismo se ha tenido que realizar mediante contacto con la empresa que se encargó de su elaboración.

El universo objeto de estudio mediante la técnica cuantitativa fueron las mujeres que desarrollaban en ese momento su actividad laboral en la Comunidad Valenciana, estableciendo entre ellas el subgrupo de trabajadoras por cuenta propia y el de trabajadoras por cuenta ajena. La muestra estuvo conformada por un total de 1.140 casos, 1.100 para el subgrupo por cuenta propia y 400 para el subgrupo por cuenta ajena. Para la técnica cualitativa el universo objeto de estudio estuvo integrado por mujeres ocupadas de 16 a 45 años, quienes constituyeron cuatro grupos de 10 personas estructurados en base a la edad y al sector de actividad (menores de 25 del sector industria, mayores de 25 del sector industria, menores de 25 del sector servicios y mayores de 25 del sector servicios).

El concepto de acoso sexual laboral de partida fue el de la *Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991*, donde se indica que *“El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”*. Los comportamientos resultan inaceptables si *“dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona que es objeto de la misma; la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresario o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo, y/o dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma”*.

Partiendo de este concepto, y ayudados/as por los discursos expuestos en los grupos de discusión, elaboraron un catálogo de conductas graduado según el nivel de gravedad. Para medir la incidencia del acoso, los/as autores/as preguntaron través del cuestionario por la vivencia de tales conductas a lo largo de la vida laboral, teniendo en cuenta el matiz de conducta indeseada y la negativa tácita o expresa ante la misma⁵⁰.

⁵⁰ El 12% manifestaron haber vivenciado conductas de acoso catalogadas como muy graves, el 20% muy grave, el 41% medianamente grave, el 58% moderadamente grave y el 75% de baja gravedad.

Tabla 2.3.8: Catalogación de conductas consideradas como ASL por EMER Estudios (1994).

GRADO	CRITERIO PARA SU ESTABLECIMIENTO	CONTENIDO
Muy alta gravedad	A partir del 70% de la población estudiada las clasifica como agresiones sexuales y peligro para las mujeres.	Contacto físico deliberado y no deseado. Recibir propuestas para salir con un hombre en el trabajo con amenaza velada de que empeorará su situación laboral si se niega. Recibir de mandas de favores sexuales acompañadas de promesas implícitas o explícitas de trato preferencial. Recibir amenazas implícitas concernientes a la seguridad en el trabajo si las peticiones son denegadas.
Alta gravedad	Cuando entre un 50% y un 70% o más las han clasificado como agresiones sexuales y peligro para las mujeres.	Recibir peticiones de relaciones íntimas.
Gravedad media	Cuando entre un 50% y 75% las han clasificado como insultantes para las mujeres.	Devorar con los ojos. Piropos de fuerte contenido sexual. Hacer comentarios sobre actividades sexuales subidos de tono.
Gravedad moderada	Cuando el 50% de las mujeres lo califican como molestias sin demasiada importancia y el resto como conductas de menor gravedad	Miradas de arriba abajo. Contacto físico como palmadas en la espalda, coger del brazo etcétera.
Baja gravedad	Cuando más del 75% lo califica como molestias sin demasiada importancia.	Piropos. Contar chistes verdes.

Fuente: Elaboración propia en base a EMER Estudios (1994).

Entre las principales conclusiones extraídas de este estudio destacan las siguientes, relativas al perfil de mujer en riesgo de sufrir acoso. En función de las variables socio demográficas, el perfil de las víctimas es el de jóvenes de menos de 20 años, solteras, con vida en pareja, separadas o divorciadas, con estudios secundarios, medios y superiores, pertenecientes a alguna asociación e ideológicamente definidas más a la izquierda que el conjunto de la muestra. Señalan que un mayor nivel de formación así como el asociacionismo y la tendencia política hacia la izquierda pueden reflejar un mayor nivel de conciencia para identificar las conductas que suponen acoso. En función de las variables laborales el perfil refleja necesidad y precariedad en el empleo, ya que tiene mayor peso en las mujeres residentes en hogares donde sólo entra un salario, en mujeres con contratos temporales y en el momento de su primer empleo. En función de la categoría profesional, se registra mayor incidencia en puestos medios y superiores.

Respecto a las circunstancias que concurren en los casos de acoso sexual laboral los resultados indican un mayor porcentaje de superiores jerárquicos como ejercitantes del acoso (47%), seguido de los compañeros (31%) y de los clientes (26%). Este hecho se agrava si se toma en cuenta que el 40% de las mujeres de esta muestra trabajan en organizaciones laborales de menos de nueve trabajadores, en las que jefe y empresario coinciden en muchos casos. Los/as abogados/as y los sindicatos sólo son tenidos en cuenta a la hora de comentar la situación en un 2% y 1% respectivamente, y sólo un 1% de las mujeres interpuso una denuncia, siendo el 35% quienes consideraron esta opción como la más eficaz. Las consecuencias para la salud detectadas con mayor frecuencia son la fatiga, la tristeza injustificada, la ansiedad y angustia, el insomnio, el agobio y la falta de seguridad en sí mismas.

Por lo que respecta a la duración del problema, en el 33,4% de los casos el acoso cesó, en el 33% el acoso persistió y en el 22,2% de los casos las víctimas optaron por irse de la organización laboral. La empresa reaccionó ante el suceso en un 27,3% de los casos, y su actuación consistió principalmente en la minimización del problema y en el ocultamiento. La mayor parte de las mujeres encuestadas no comentaron a nadie dentro de su empresa la situación de acoso que estaban padeciendo, ya que no confiaban en que fueran a tomar medidas para solventar el problema. La única persona que denunció el hecho en su empresa sólo pudo decidir entre cambiar de puesto de trabajo o seguir como estaba. La empresa la presionó para que quitara la denuncia. Estas bajas cifras muestran la escasa confianza que parecen tener las víctimas de este tipo de violencia en la estructura empresarial y sindical como elemento de protección.

En función de las actitudes frente al acoso sexual laboral detectadas entre las mujeres construyeron diferentes categorías teóricas. Las de “asertivas”, “conservadoras” y “no hay discriminadores”, destacan por la ausencia en la comprensión del acoso. La categoría de “asertivas” está conformada por un 12% de la muestra y se caracteriza por poseer un concepto de acoso restringido que alude tan sólo a conductas extremas y límites que son aguantadas porque se quiere. Un 16% se incluyen en la categoría de “conservadoras”, quienes mantienen que el acoso sólo se produce en situaciones excepcionales y que es necesaria la autocensura para evitar tener problemas con los hombres. De la categoría de “no hay discriminadores” forma parte el un 11% de la muestra, y también identifica el acoso como una situación excepcional y, en este caso, lo explica argumentando que las mujeres ya han conseguido plena igualdad en el trabajo.

Preguntados/as a cerca de la importancia del acoso sexual como problema en el ámbito laboral, destaca positivamente que algo más del 80% de la población encuestada le considera como un problema bastante o muy importante y el 95% como una forma de violencia. Si bien su percepción como problema y como forma de violencia es bastante mayor en las mujeres. La práctica totalidad de las personas encuestadas considera que son las mujeres quienes mayoritariamente sufren este fenómeno. También destacan los datos que ilustran que 6 de cada 10 personas encuestadas consideren que algunas

mujeres utilizan el acoso sexual en su provecho y que un 38% manifieste que para sufrir acoso sexual en el trabajo hace falta una oposición expresa de la víctima.

Sobre la percepción del acoso sexual en el ámbito laboral y sobre las posibles medidas que ha de tomar la empresa frente al mismo existen posiciones contrapuestas por parte de los agentes implicados. En los/las trabajadores/as, existe un acuerdo mayoritario (del 90% en adelante) sobre ciertas medidas que ha de tomar la empresa ante una situación de acoso sexual. Medidas como elaborar normas de actuación para prevenir casos futuros, expedientar al agresor/a, realizar campañas de sensibilización entre los/las trabajadores/as y facilitar la asistencia y atención necesaria y especializada a la víctima de acoso. La patronal señala que no tiene constancia de la existencia de casos de acoso sexual en las empresas, con lo cual no considera la urgencia de poner en marcha medidas contra el mismo. Los sindicatos hablan del acoso como un problema silenciado por la vergüenza o la dificultad de probarlo a la hora de denunciar y respecto a las medidas que debe tomar la empresa, señalan la necesidad de establecer protocolos de actuación bien estructurados que determinen los pasos a seguir por parte de la víctima desde el primer momento en el que se produce la situación. Así mismo proponen la puesta en marcha de campañas de información.

Tabla 2.3.9: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de EMER Estudios (1994).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	1994.
	Ámbito	Comunidad Valenciana.
ENCUESTA	Universo	Mujeres ocupadas. Sub grupo trabajadora por cuenta propia y sub grupo trabajadora por cuenta ajena.
	Muestra	1.140 casos. 1.100 para el subgrupo por cuenta propia y 400 para el subgrupo por cuenta ajena.
	Tipo de pregunta	Acoso técnico (matiz de indeseado, matiz de la negativa tácita o expresa ante la conducta y sin el matiz de la reiteración de las conductas).
	Tiempo referencia	Vida laboral.
	Resultados	12% Acoso muy grave. 20% Acoso grave. 41% Acoso medianamente grave. 58% Acoso moderadamente grave. 75% Acoso de baja gravedad.
GRUPO DE DISCUSIÓN	Universo	Mujeres ocupadas de 16 a 45 años.
	Muestra	4 grupos de discusión estructurados en base a la edad y al sector de actividad.

Fuente: Elaboración propia en base a EMER Estudios (1994).

c) La Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo

Las encuestas europeas sobre condiciones de trabajo son realizadas cada 5 años por la *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo*, un organismo tripartito de la UE creado en 1975 para contribuir a la planificación y la creación de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa. En el marco de esta encuesta se realizan encuestas nacionales, en el caso español llevadas a cabo por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El objetivo de esta encuesta es ofrecer una imagen exhaustiva de cómo los/las trabajadores/as europeos/as perciben y valoran su vida profesional y sus condiciones de trabajo, que sirva de referencia a los/las responsables políticos/as y sea la base de otros trabajos de investigación. La encuesta abarca una gran variedad de temas como los riesgos físicos, el tiempo de trabajo, la organización del trabajo, las aptitudes para el trabajo, la satisfacción en el trabajo, la salud, el absentismo, la sostenibilidad del trabajo, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, la violencia y el acoso moral y el rendimiento laboral. Se incluye una cuestión preguntando por el acoso sexual técnico.

Hasta la fecha se han realizado 5 encuestas de condiciones de trabajo europeo, con carácter quinquenal. En un primer momento, en el año 1996, cubrió sólo 12 países, aunque a partir del año 2000 incrementó su cifra a 16 (UE-15 y Noruega), ampliándose en 2001 para incluir los 10 países candidatos a la adhesión a la UE. La cuarta encuesta (realizada en 2005) abarcó los 27 Estados miembros de la UE más Croacia, Turquía, Suiza y Noruega, y la quinta encuesta (ejecutada en el 2010) amplió a 34 países el universo de estudio (27 Estados miembros de la UE, los tres países candidatos a la UE de Turquía, Croacia y la Antigua República Yugoslava de Macedonia, así como Kosovo, Bosnia y Herzegovina y Albania).

A partir de la segunda encuesta comenzaron a incluir en el apartado de violencia y acoso moral una pregunta sobre acoso sexual laboral. Los resultados obtenidos en esta pregunta han sido idénticos en la segunda, la tercera y en la cuarta edición. El acoso sexual laboral declarado afecta al 2% de la población de la UE, salvo en la quinta edición en la que la cifra asciende al 3%. Las encuestas apenas ofrecen resultados desagregados, pero señalan en su análisis que el acoso sexual laboral afecta especialmente a las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, menores de 30 años, con contratos temporales.

d) Estudio sobre acoso sexual laboral en el municipio de Barcelona (Torns et al, 1999)

Este estudio sobre acoso sexual laboral llevado a cabo en 1995 por Teresa Torns, Vicente Borrás y Alfonso Romero, tomando como contexto de referencia el área

metropolitana de Barcelona,⁵¹pretendió desmitificar los tópicos más comunes sobre el acoso sexual laboral, mostrar las razones de su existencia y evidenciar el imaginario colectivo que comparten trabajadores y trabajadoras sobre las relaciones entre hombres y mujeres en el mundo laboral y sobre el acoso sexual en concreto.

Para ello optaron por realizar una recopilación de la información existente sobre los hechos registrados como acoso sexual laboral, de las actuaciones llevadas a cabo por las instituciones directa o indirectamente implicadas y de las noticias encontradas al respecto aparecidas en la prensa española desde 1985 hasta 1995. Realizaron también entrevistas a representantes de los agentes sociales implicados (sindicatos, asociaciones empresariales, inspectores/as de trabajo, juristas y otros/as expertos/as). Finalmente completaron la recogida de información utilizando la técnica del grupo de discusión. De un universo comprendido por la población ocupada en la ciudad de Barcelona, realizaron 5 grupos de discusión estructurados en base a las variables experiencia laboral, categoría socio – profesional, sector de actividad y sexo. El resultado fue un grupo compuesto por mujeres jóvenes con poca experiencia laboral y categoría socio profesional media, otro por hombres con experiencia laboral y categoría socio profesional baja, un tercero formado por mujeres con experiencia laboral y categoría socio profesional baja, otro por hombres con experiencia laboral y categoría socio profesional mediana y un quinto grupo por mujeres con experiencia laboral y categoría socio profesional media.

El estudio concluye con la afirmación de que el acoso sexual laboral tiene mayor relación con el poder que con el sexo. Conciben el acoso sexual como una expresión de poder laboral y patriarcal que, a su vez, tiene sus bases en unas relaciones familiares fruto de la división sexual del trabajo. Sostienen que el patriarcado no ha desaparecido, sino que ha sufrido un cambio en su formulación, pasando de un patriarcado exclusivo del ámbito privado a otro de mayor presencia en el ámbito público, de una estrategia de dominación basada en la exclusión a una estrategia de segregación y subordinación.

El estudio muestra cómo los hombres sienten el mercado de trabajo como un ámbito propio que está siendo invadido por las mujeres. En los grupos de discusión los hombres señalan que prefieren trabajar con hombres porque las mujeres “los distraen”, y que hay trabajos para el hombre y hay trabajos para la mujer. Las mujeres de los grupos de discusión definen el mundo laboral como un mundo de hombres en el que ellos establecen sus propias reglas. Afirman que a ellas se les exige más, que perciben mayor solidaridad de grupo entre los hombres que entre ellas y que seguir una estrategia de enfrentamiento frente a discriminaciones laborales hace que se las tache de “sargentos, solteronas o amargadas”. En el terreno laboral se es menos partidario de contratar a mujeres que a hombres, lo cual es fruto del imaginario patriarcal ligado al hecho de que las mujeres son las responsables de la realización del trabajo reproductivo, y que eso se

⁵¹ El presente estudio fue realizado en el seno del Group d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona, por encargo del Institut Català de la Dona.

traduce en un mayor absentismo laboral. En relación a la promoción apareció el tópico de que la mujer promociona debido al acceso a determinados favores sexuales que el superior demanda, constituyéndose como muy común la creencia de que la mujer tiene que aportar al mundo laboral además de su preparación profesional, su cuerpo y su sexo.

Los discursos y la información recopilada muestran cómo en el terreno de la sexualidad los hombres utilizan estrategias para incentivar su papel activo y las mujeres las acordes con el esperado papel pasivo. En relación al propio acoso sexual el hombre no acaba de entender el carácter no deseado para la mujer que tienen determinadas conductas sexuales. Ellos lo interpretan desde un punto de vista cercano al modelo biológico natural de relación entre sexos, mientras que las mujeres por el contrario afrontan el acoso sexual con temor, de manera defensiva, y con ello no hacen más que reafirmar el papel que se espera de ellas, consolidándose así un imaginario que las ve y las trata como pasivas. No se produce un rechazo explícito del acoso sexual y los hombres ven la sexualidad femenina como diferente a la masculina, demasiado rígida, lo cual se refleja en afirmaciones de este tipo: *“a cualquier chorrada ya lo llaman acoso sexual, no tienen el mismo sentido del humor y les molesta cualquier chiste”*.

De los discursos masculinos se deduce que éstos tienen cierta tolerancia hacia el acoso, lo cual se ve reforzado por un imaginario que recrea una mujer a la que le gusta ser piropeada (*“a ellas les gusta ese tipo de acoso siempre que sean un acoso simpático”*). Ellos piensan que son ellas las que lo buscan, incitan y permiten, auto exculpándose y culpando a las mujeres (*“tú pasas por ahí y no les dices nada y se amargan”, “¡sinvergüenza sinvergüenza! Pero siempre iba con una falda, qué bueno”, “cada persona da idea de lo que da de sí según su apariencia”*). Por otro lado, las mujeres consideran el acoso sexual como algo cotidiano, normal. Las categorías medias suelen seguir una estrategia de enfrentamiento, aunque la de victimismo y resignación es la más habitual. Intentan *“no provocar a los hombres”*, de lo cual se deduce la penalización de la conducta de las mujeres que no siguen pautas más discretas.

Tabla 2.3.10: Aspectos metodológicos del estudio de ASL de Torns et al (1999).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	1995.
	Ámbito	Municipio de Barcelona.
ENTREVISTA	Universo	Representantes de sindicatos, asociaciones empresariales, Inspección de Trabajo, juristas y expertos/as.
REUNIÓN DE GRUPO	Universo	Personas ocupadas.
	Muestra	5 grupos de discusión estructurados según la experiencia laboral, la categoría socio profesional, el sector de actividad y el sexo.

Fuente: Elaboración propia en base a Torns et al (1999).

e) *Estudio sobre acoso sexual en España (Valiente, 1999)*

En 1999 Celia Valiente Fernández publicó un trabajo titulado “La importancia de la política simbólica: la prohibición del acoso sexual en el trabajo en España”,⁵² aportando información relevante sobre un estudio cualitativo que llevó a cabo con el objetivo de conocer el proceso de concepción y tratamiento del acoso sexual en España desde el punto de vista de las personas participantes en dicho proceso. A través de la realización de entrevistas en profundidad a estos actores extrajo las conclusiones que se presentan a continuación.

La autora valora la importancia de los referentes internacionales en la prohibición del acoso sexual en España, y cómo el *Instituto de la Mujer* y los departamentos de la mujer de las confederaciones sindicales utilizaron con habilidad los ejemplos internacionales para mostrar que en otras sociedades más desarrolladas económicamente que España y con democracias más consolidadas ya se estaba considerando con seriedad la regulación del fenómeno. Si bien, señala que los avances han sido más simbólicos que efectivos. En otras palabras, se ha conseguido que el acoso sexual se considere como un problema social, pero no se ha avanzado demasiado en su erradicación. En todo caso, la normativa y políticas referidas al fenómeno constituyen el primer caso del camino que conduce a la solución del problema.

Celia Valiente advierte que parte de los avances en la materia se vieron apoyados por la existencia de “ventanas de oportunidad política”, esto es, hechos facilitadores. Estos acontecimientos fueron la preparación de la extensión de la baja remunerada por maternidad durante dos semanas adicionales, la reforma de la excedencia voluntaria no remunerada por cuidado de hijo (materializada en *la Ley 3/89 de 3 de marzo, de ampliación a dieciséis semanas del permiso por maternidad y establecimiento de medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo*) y el proyecto de reforma del *Código Penal en 1994* (materializado en la reforma de 1995). La autora sugiere que, para que las mujeres puedan mejorar sus condiciones de vida gracias a transformaciones en las políticas públicas, las personas que así lo desean necesitan no ya aliados en el Estado, sino encontrarse ellas mismas dentro del Estado, ya que al ser pocas las ocasiones en que resulta posible establecer nuevas políticas de igualdad, han de percibir las y tratar de aprovecharlas ellos/as mismos/as desde dentro.

⁵² El capítulo figura dentro de la obra “Género y ciudadanía: revisiones desde el ámbito privado” coordinada por Cristina Sánchez Muñoz, Margarita Ortega López y la citada autora.

Tabla 2.3.11: Aspectos metodológicos del estudio sobre ASL de Valiente (1999).

TÉCNICA DE INVESTIGACIÓN: ENTREVISTA	
Fecha de referencia	1999.
Ámbito	España.
Universo	Personas participantes en el proceso de concepción y tratamiento del acoso sexual laboral.

Fuente: Elaboración propia en base a Valiente (1999).

f) Estudio sobre acoso sexual en España (Pernas et al, 2000)

Begoña Pernas, Josefina Olza, Marta Román, Juan A. Ligeró, Raquel García Yagüe y las empresas Gea 21. S.L e INTERGALLUP. S.A, realizaron otro de los estudios de referencia sobre el acoso sexual en el trabajo en España⁵³. La primera parte de este trabajo se llevó a cabo en el año 1998 y se publicó de forma autónoma bajo el título de “La dignidad quebrada: las raíces del acoso sexual”. La segunda parte se realizó durante el año 2000. Juntas constituyeron posteriormente una publicación conjunta titulada “El acoso sexual en el trabajo en España”.

El objetivo de la primera parte del estudio fue identificar diferentes discursos sociales sobre el significado que hombres y mujeres conceden a su posición en el espacio laboral, el valor que otorgan al trabajo y cómo interpretan las relaciones laborales o sus manifestaciones sexuales así como las experiencias relacionadas con el acoso sexual. Se valió del grupo de discusión como técnica de investigación de carácter cualitativo. El universo objeto de estudio fue la población ocupada de España, representada en 7 grupos de discusión estructurados en base a la situación socio-profesional, el sexo, la edad y los trabajos típicamente masculinos o femeninos. De esta manera, el grupo 1 estuvo conformado por trabajadoras no cualificadas y empleos precarios, el grupo 2 por trabajadoras de cualificación media en entornos feminizados, el grupo 3 por trabajadoras de cualificación media en empleos tradicionalmente masculinos, el grupo 4 por trabajadoras con cualificación media alta en actividades profesionales, el grupo 5 por mujeres en puestos de mando o dirección y el grupo 6 por trabajadores de cualificación media-alta.

Los objetivos de la segunda parte del estudio fueron analizar la incidencia del acoso sexual en el ámbito laboral, analizar la distancia entre la presencia del acoso y su reconocimiento, indagar en sus causas, identificar las características personales que pueden influir en el hecho de sufrir acoso sexual, identificar las condiciones del entorno

⁵³ Este estudio está enmarcado en el programa comunitario DAPHNE, promovido por la *Secretaría General de la Comisión Europea*, con el fin de establecer medidas para combatir la violencia contra las mujeres.

laboral que pueden aparecer asociadas con mayor frecuencia a conductas de acoso, analizar las circunstancias más comunes que rodean el fenómeno y lo caracterizan, comprobar las consecuencias y las interdependencias que el acoso sexual tiene con otras variables que miden la posición relativa de los trabajadores en el mundo laboral, conocer la percepción social del acoso sexual entre la población trabajadora española y establecer factores de riesgo latentes asociados a la opinión de grupo y el entorno del trabajo. Para ello se valieron de la técnica cuantitativa de la encuesta. Realizaron encuestas telefónicas dirigidas a una muestra de 1.004 casos de un universo comprendido por individuos ocupados de 16 y más años de todo el territorio nacional.

En el estudio no aparece ninguna definición de acoso sexual laboral de referencia. Para medir la incidencia del mismo, se establecen dos mecanismos. El primero, preguntar a través de un listado de conductas por los comportamientos indeseados que las personas encuestadas han reconocido haber sufrido, al menos, en una ocasión a lo largo de su vida laboral, lo que sería equivalente al acoso técnico⁵⁴. El segundo, preguntar directamente sobre la vivencia del acoso, para conocer la distancia entre el acoso técnico y éste, que representa el declarado.⁵⁵ Finalmente, los/as autores/as optaron por medir la sexualización del entorno laboral, a la que entendieron como comportamientos de carácter verbal, sin mencionar si son o no deseados, valorados como acoso leve.⁵⁶ Este elemento fue tomado en cuenta porque se valoró como clave para la creación de un clima proclive al acoso. La pregunta sobre el acoso sólo apareció dirigida hacia el colectivo femenino.

⁵⁴ En la pregunta sobre acoso sexual en algún momento de la vida laboral a través de un listado de posibles conductas de carácter indeseado, el porcentaje de acoso se eleva al 18,3% entre las mujeres trabajadoras y desciende al 8,8% cuando se trata del colectivo masculino. El 58,5% sufrieron el acoso en un único episodio, el 28,4% en dos episodios y el 12,5% en tres o más ocasiones. Dichos porcentajes dejan fuera del cómputo al conjunto de situaciones próximas al acoso como lo son los chistes de contenido sexual, exhibición de imágenes pornográficas, etcétera.

⁵⁵ Se aprecia claramente la reducción porcentual del acoso declarado sobre el acoso técnico, ya que tan solo un 6,6% de las mujeres trabajadoras y un 2% de los hombres responden afirmativamente a la pregunta sobre si consideran haber sufrido acoso sexual alguna vez en su vida laboral.

⁵⁶ En la pregunta sobre sexualización del entorno laboral las cifras de prevalencia fueron del 54,6%.

Tabla 2.3.12: Catalogación de conductas consideradas como ASL por Pernas et al (2000).

CATÁLOGO DE CONDUCTAS	Algún compañero/a o jefe/a se acercaba demasiado o invadía su espacio físico repetidamente.
	Se ha sentido presionada/o por alguien para mantener relaciones o salir juntos.
	Algún superior le ha insinuado que conseguiría mejoras laborales a cambio de favores de tipo sexual.
	Ha sufrido roces o tocamientos indeseados por parte de compañeros/as, clientes/as o jefes/as.
	Ha sufrido algún asalto o agresión sexual por parte de alguien del trabajo

Fuente: Elaboración propia en base a Pernas et al (2000).

El reconocimiento de una experiencia sexual ofensiva como acoso aparece reforzada en trabajadoras residentes en zonas urbanas con poblaciones de entre cien mil y quinientos mil habitantes y entre trabajadoras de puestos de cualificación media. Otros factores que parecen influir en el reconocimiento del acoso fueron la duración de la situación, la persona que llevó a cabo la conducta, la forma en la que finalizó y, en algunas ocasiones, la gravedad de los hechos.

Tabla 2.3.13: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de Pernas et al (2000).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	1998 – 2000.
	Ámbito	España.
ENTREVISTA	Universo	Individuos ocupados 16 y más años en territorio español.
	Muestra	1.004 casos.
	Tipo de pregunta	a) Acoso declarado (matiz de indeseado, sin matiz de la negativa tácita o expresa ante la conducta y sin el matiz de la reiteración de las conductas). b) Acoso técnico (matiz de indeseado). c) Sexismo organización laboral.
	Tiempo referencia	Vida laboral.
	Resultados	a) 6,6% mujeres y 2% hombres. b) 18,3% mujeres y 8,8% hombres. c) 54,6%.
	Universo	Personas ocupadas.
GRUPO DE DISCUSIÓN	Muestra	7 grupos de discusión estructurados en base a la situación socio profesional, el sexo, la edad y trabajos típicamente masculinos o femeninos.

Fuente: Elaboración propia en base a Pernas et al (2000).

Los/as autores/as afirman que el acoso sexual laboral es una manifestación del poder de género y que puede utilizarse para tantos fines como intereses se mueven en el mundo laboral, tales como aumentar la cohesión del grupo masculino, satisfacer el ego, parar los pies a una persona ambiciosa, etc. Afirman que convertir a una mujer en objeto sexual, es decir, negar su subjetividad, es un arma que puede servir a las más variadas estrategias. El discurso de los grupos muestra que el fenómeno tiene una importante amplitud, pero que tanto hombres como mujeres tienden a minimizarlo, olvidando los sucesos o quitándoles importancia. Según sus resultados, las principales variables que explican las posiciones de la población trabajadora frente al acoso sexual laboral son: el sexo, la edad, el nivel de estudios, la escala política y el hecho de haber sufrido acoso.

Muchos/as trabajadores/as, concretamente un tercio, suscriben la idea de que la víctima es culpable del acoso, cifra más significativa en los varones y entre personas con nivel de estudios más bajo. El 80% de las mujeres muestran su acuerdo con la idea de que el acoso se trata de un abuso de un superior, cifra que pone de manifiesto la duda en la experiencia vital del acoso cuando éste proviene de compañeros o clientes. El nivel educativo influye en la consideración de si hablar de acoso sexual enturbia las relaciones entre los sexos, siendo los/las más cualificados/as quienes muestran disconformidad con la afirmación. La consideración del acoso sexual laboral como discriminación sexual recoge de forma mayoritaria un acuerdo en las ideologías de centro izquierda y en la franja de

edades comprendida entre los 30 y los 45 años. Finalmente, el hecho de haber sufrido acoso multiplica la importancia dada al fenómeno y la posición crítica frente al mismo.

Según la citada investigación, la condición más clara de riesgo de sufrir acoso sexual en el centro de trabajo deriva principalmente del sexo, en concreto, del hecho de ser mujer. El acoso sexual masculino tiene características muy diferentes al femenino. En el caso de las mujeres aparece vinculado a problemas de discriminación y sexismo, mientras que en los hombres no aparece esa relación y lo conciben de forma mayoritaria como una atención sexual no solicitada. Por otro lado, ni la edad, ni el nivel de estudios, ni el tipo de ocupación, ni el sector de actividad, muestran relación con el acoso. El estado civil, en cambio, sí que se constituye como una variable significativa. El porcentaje de acoso asciende al 41% en mujeres separadas y divorciadas y desciende al 15,3% en personas casadas o con vida en pareja. También se detecta que la máxima precariedad laboral, que es trabajar sin contrato, dispara las cifras del acoso, afectando al 27,1% de quienes reúnen esta característica. Sin embargo, los resultados no recogen mayores porcentajes de acoso en los/las trabajadoras temporales en relación a las fijas.

Los resultados muestran pautas comunes de acoso en tres direcciones. El que se lleva a cabo por superiores jerárquicos en entornos feminizados donde la jefatura es masculina suele tomar la forma de chantaje, y la trabajadora acosada suele dejar el puesto o el empleo. El acoso que realizan compañeros suele tomar la forma de invasión física o intromisión en la intimidad de la trabajadora y se suele llevar a cabo en entornos mixtos feminizados, y es más probable que se resuelva con medios informales. El acoso de clientes consiste más bien en roces y tocamientos, y se lleva a cabo en entornos mixtos.

Las reacciones más frecuentes fueron la recurrencia a estrategias informales o adaptativas, aunque dependen en gran medida de la actitud de la organización laboral y del sexismo del entorno, de la posición del acosador y la acosada y de las características del incidente. Sólo la cuarta parte recurrió a sus superiores directos, un 4,5% acudió a un sindicato o comité de empresa y un 3% inició un procedimiento legal.

Un conjunto de elementos combinados explican que ciertos entornos puedan ser más proclives al acoso sexual que otros. Esos elementos son la sexualización del entorno de trabajo, la discriminación sexual, la desvalorización del trabajo de las mujeres, la realización de tareas no propias del puesto con solapamiento entre lo público y lo privado y el mal ambiente o clima laboral. En los grupos de discusión se demostró que las mujeres tienden a asumir un papel de protección o servicio de los varones en la vida privada, comportamiento que muchas veces se espera que lleven a la vida pública. La proporción de hombres y mujeres en el lugar de trabajo tiene influencia en las características del acoso, como hemos visto anteriormente, pero no en su extensión.

El estudio concluye que el sexismo en el trabajo y los tópicos sobre el acoso son elementos clave a la hora de explicar el acoso y sus causas. Por ello, los/as autores/as apuestan por la lucha contra el sexismo y por tratar de influir en la opinión pública como

ejes fundamentales de la política preventiva en la materia. Especialmente enfatizan la necesidad de aumentar la conciencia y solidaridad de diferentes grupos de mujeres mediante información y formación que tenga en cuenta la verdadera relación de fuerzas y desmienta los tópicos sobre el acoso sexual: *“luchar contra el primero e influir en la opinión pública deberían ser, por lo tanto, los ejes de cualquier política que pretenda mejorar la posición de las trabajadoras”* (Pernas et al, 2000, 97).

g) Estudio sobre acoso sexual laboral en Andalucía y Cataluña 2000 (Alemany et al, 2000)

Este estudio, realizado por María Carme Alemany, Carmen Mozo y Veronique Luc, se llevó a cabo con el fin de ampliar el conocimiento existente al respecto, para aportar elementos de reflexión sobre su complejidad y para orientar mejor las estrategias de acción destinadas a la erradicación del fenómeno.

El trabajo de campo, publicado en el año 2001, se materializó en la puesta en marcha de entrevistas semi dirigidas a mujeres ocupadas y grupos de discusión de hombres también ocupados, tomando como ámbito de referencia el sector bancario de Andalucía y los sectores sanitario y químico de Cataluña. Se realizaron 20 entrevistas presenciales por sector, estando conformado el universo por mujeres de categorías profesionales medias-altas y por mujeres de categorías medias ocupando ambas puestos de responsabilidad en el caso del sector bancario; por médicas, médicas residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de centros públicos (hospitales y ambulatorios) en el caso del sector sanitario; y por mujeres semicualificadas de la producción y administrativas en el caso del sector químico. Las categorías profesionales contempladas para la realización de los grupos de discusión fueron directores y subdirectores de agencias bancarias, médicos de la sanidad pública trabajando en hospitales y responsables de nivel bajo (encargados y jefes de línea) y trabajadores cualificados sin responsabilidad jerárquica del sector químico, constituyendo un total de 3 grupos de discusión (1 por sector). Las conclusiones extraídas se exponen a continuación.

Según los/as autores/as, uno de los principales factores que propician el desarrollo del acoso sexual laboral es la implantación de unas relaciones de trabajo que conducen al desarrollo de un proceso de desvalorización de las mujeres. Estos procesos llevan a considerarlas como inferiores en relación con los hombres al margen de su categoría profesional o peso numérico dentro del conjunto de la plantilla. El proceso conlleva un trato de tipo paternalista hacia ellas, a las que se les califica como “niñas”. Este tratamiento denota la posición inferior que se les atribuye y supone a las mujeres un gran esfuerzo que requieren para ganarse el estatus de adultas en el terreno profesional. Una evidencia es que, para un mismo trabajo, se les atribuyen categorías profesionales más bajas que a los hombres (en el sector químico) y que tienen más dificultades que sus compañeros para ascender a categorías superiores (en la banca y en el sector químico).

Otro factor son los mecanismos de ascenso y promoción poco transparentes, que no permiten visualizar la valía profesional de las mujeres. Tanto en el sector bancario como en el químico las mujeres manifestaron que los procesos de promoción y ascenso no se apoyan en pruebas de conocimiento objetivas, sino que se basan en criterios discrecionales de los superiores jerárquicos. Hay que tener en cuenta, además, que en la mayoría de los casos son los hombres quienes tienen potestad de tomar la decisión y que pueden tomar relevancia las relaciones personales y/o sexuales entre las trabajadoras y los superiores. En este contexto no es de extrañar que se divulguen casos de “líos” que pueden funcionar a modo de publicidad como el indicador del camino que debe seguirse para conseguir una promoción o una mejora del contrato. Las situaciones de “líos” pueden ocultar la otra vertiente, es decir, el acoso sexual vertical que han padecido o padecen las empleadas de cara a obtener un ascenso o una mejora.

Finalmente, otro factor señalado es la escasa valoración del trabajo de las mujeres en comparación con el de los hombres. Pocas mujeres entrevistadas de los tres sectores estudiados manifestaron sentirse valoradas en el plano profesional. El sentimiento se expresó por la desigual valoración de un mismo trabajo según quien lo realice sea de un sexo u otro, la tendencia a valorar las capacidades profesionales de las mujeres como cualidades femeninas mientras que a los hombres les son reconocidas en el plano laboral, la mayor dificultad de reconocimiento de la autoridad cuando se trata de una superior respecto a un o una subordinada y las dificultades para que les sea reconocida su cualificación profesional por parte de los clientes hombres o por parte de los enfermos de sexo masculino.

Tabla 2.3.14: Aspectos metodológicos del estudio de ASL de Alemany et al (2000).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	2000.
	Ámbito	Andalucía y Cataluña.
ENTREVISTA	Universo	Mujeres de categorías profesionales medias-altas y mujeres de categorías medias ocupando ambos puestos de responsabilidad (respecto al sector bancario), médicas, médicas residentes, enfermeras y auxiliares de enfermería de centros públicos (con respecto al sector sanitario) y por mujeres semicualificadas de la producción y administrativas (con respecto al sector químico).
	Muestra	40 (20 por sector).
GRUPO DE DISCUSIÓN	Universo	Directores y subdirectores de agencias bancarias, médicos de la sanidad pública trabajando en hospitales y responsables de nivel bajo (encargados y jefes de línea) y trabajadores cualificados sin responsabilidad jerárquica del sector químico.
	Muestra	3 grupos de discusión estructurados según el sector de actividad.

Fuente: Elaboración propia en base a Alemany et al (2000).

h) *Estudio sobre acoso sexual en España (INMARK Estudios, 2007)*

En el año 2004 el *Instituto de la Mujer* decidió llevar a cabo una investigación para ampliar la información de referencia sobre el acoso sexual laboral, proponiendo como objetivos conceptualizar el acoso sexual, delimitar situaciones asociadas al mismo y medir su incidencia en el territorio nacional. Para ello encargó a la empresa INMARK Estudios la elaboración de dicho estudio.

Para el logro de los objetivos se realizaron 6 historias de vida recogiendo el itinerario personal y laboral de mujeres acosadas sexualmente en el trabajo y 4 reuniones de grupo (una con expertos/as en la materia, responsables de instituciones y/o programas relacionados con la temática, otra con profesionales de atención directa a personas acosadas sexualmente y otros dos con trabajadores/as de diferentes ámbitos sectoriales y tipologías de empresas). Los principales resultados de carácter cualitativo fueron presentados a expertos/as para debatirlos, validarlos y plantear posibles medidas de intervención. La metodología utilizada para responder al objetivo de medición fue la encuesta, dirigida a una muestra de 2.007 mujeres del universo constituido por aquellas activas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años y ocupadas en la fecha de referencia (el último año).

Este estudio tomó como referente conceptual la *Directiva 2002/73/CE*, que define el acoso sexual laboral como “*la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, no deseado, de índole sexual, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo*”. Se estableció la doble fórmula comúnmente utilizada para preguntar por la vivencia de acoso sexual. La pregunta a través de un catálogo de conductas susceptibles de haber sido vivenciadas y la pregunta directa sobre si la persona encuestada ha sufrido acoso sexual laboral (ambas referidas al último año)⁵⁷. También se incluyó una pregunta referente a la percepción de conductas asociadas al acoso sexual en el entorno laboral⁵⁸.

⁵⁷ El 14,9% de las mujeres entrevistadas han sufrido alguna situación de acoso sexual en el trabajo en el último año (acoso técnico). Sin embargo, este porcentaje se reduce hasta el 9,9% entre las que perciben haber sufrido acoso sexual (acoso declarado). El 8,5% de las trabajadoras entrevistadas reconoce haber sufrido algún tipo de acoso sexual en otros trabajos anteriores, y más de la mitad de las mismas (51,9%) reconocen que la situación vivida fue un factor para dejar la organización laboral en la que trabajaban.

⁵⁸ La percepción de presencia de conductas de acoso sexual se situó en un porcentaje mayor que los relativos al acoso técnico y declarado (24,3%).

Tabla 2.3.15: Catalogación de conductas consideradas como ASL por INMARK Estudios y Estrategias S.A (2007).

CATÁLOGO DE CONDUCTAS	Chiste de contenido sexual sobre la mujer.
	Piropos y/o comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
	Pedir reiteradamente citas.
	Acercamiento excesivo.
	Hacer gestos y miradas insinuantes.
	Hacer preguntas sobre su vida sexual.
	Hacer insinuaciones sexuales.
	Pedir abiertamente relaciones sexuales sin pretensiones.
	Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.
	Abrazos y besos no deseados.
	Tocamientos, pellizcos, acorralamientos.
	Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas realizar actos sexuales bajo presión de despido.
	Asalto sexual.

Fuente: Elaboración propia en base a INMARK Estudios (2007).

Entre las personas que llevan a cabo conductas de acoso sexual encontramos en primer lugar a los compañeros (58,8%), seguido del superior directo (20,6%) y de los clientes (14,3%). En las cifras más bajas se sitúan los directivos de la empresa (2,0%) y los subordinados (1,3%). El contexto psicológico del acoso sexual está conformado por una relación de poder ejercida por una de las partes junto a una reacción de sumisión por parte de la persona que lo sufre. Existen patrones de comportamientos comunes en la persona acosadora como: la tendencia al sexismo, la agresividad y la escasa empatía, aunque no existe un único perfil de acosador.

Los/as autores/as observan una tendencia generalizada de los directivos a recurrir al ocultamiento del acoso sexual. Cuando éste se hace evidente la dirección suele disuadir a la víctima de su intención de denunciar a cambio de mejoras laborales. En otras ocasiones se traslada a la víctima de centro de trabajo o incluso se la llega a despedir. En relación con las reacciones de la empresa ante el acoso sexual encontramos respuestas activas (8,3%), y respuestas pasivas (56,0%) y un 20% de situaciones en las que la empresa desconoce el problema. El papel que juega la empresa en materia de prevención y erradicación del acoso sexual es muy reducido. Tan sólo un 8,3% de las mujeres entrevistadas que están o han estado sufriendo acoso sexual consideran que la actuación de la empresa es o ha sido adecuada. La cifra más alta la encontramos en las opciones “no hizo nada”, con un 49,8%. Un 4,6% afirma que en su empresa consideraron que el acoso era “normal” y sólo en un 4,5% de los casos se expedientó o despidió al responsable o se elaboraron normas de actuación.

Los resultados del estudio muestran asimismo que existe una desconfianza generalizada hacia la estructura empresarial. Sólo en los casos muy graves se acude al

superior jerárquico y en niveles muy bajos. Sólo el 1,6% de las trabajadoras entrevistadas que han sido víctimas de acoso sexual se ha dirigido a alguna institución pública o privada para que le ayudaran a solucionar la situación de acoso. La asunción por parte de las organizaciones laborales de un papel proactivo en la prevención y actuación ante el acoso sexual, y la intervención en la negociación y elaboración de códigos de conducta al respecto que impliquen a todos los componentes del organigrama, es señalada como una medida deseable.

El estudio concluyó que otros tipos de discriminación diferentes al acoso son elementos propicios para la aparición del mismo. El 18,6% de las mujeres entrevistadas señaló haberse sentido discriminada en su trabajo por el hecho de ser mujer. Las situaciones de discriminación más habituales que se apuntaron fueron los menores sueldos en las mismas categorías (30,8%), la dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (29,1%), la realización / asignación de tareas menos cualificadas (21,3%), el trato verbal discriminatorio (16,1%) y las mayores dificultades en sectores masculinizados (14,2%).

También se advierte en la investigación que existe un fondo ideológico que, además de servir como caldo de cultivo para que se produzcan las conductas de acoso sexual, sirven para justificarlo y normalizarlo (sobre todo en sus manifestaciones menos graves), *“lo que implica también un mayor umbral de tolerancia en las víctimas, que desemboca incluso en un bajo nivel de concienciación”* (INMARK Estudios, 2007: 17).

Los medios de comunicación y otras instituciones socializadoras contribuyen, según el estudio, a estereotipar el acoso sexual y circunscribirlo tan sólo al delito, favoreciendo que los casos leves permanezcan ocultos. Así lo expresan los autores al señalar que *“los ámbitos de socialización y de formación de patrones de conducta (...) pueden promover la ‘aceptación’ del acoso sexual como herramienta de relación entre las personas, al ser responsables en parte de la perpetuación de las conductas sexistas y agresivas en las que se inscribe el acoso sexual”* (INMARK Estudios, 2007: 17).

Tabla 2.3.16: Aspectos metodológicos y principales resultados del estudio de ASL de INMARK Estudios (2007).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	2007.
	Ámbito	España
ENCUESTA	Universo	Mujeres activas con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años ocupadas en la fecha de referencia (último año).
	Muestra	2.007 casos.
	Tipo de pregunta	a) Acoso declarado (matiz de indeseado, sin matiz de la negativa tácita o expresa ante la conducta y sin el matiz de la reiteración de las conductas). b) Acoso técnico (indeseado). c) Percepción de conductas asociadas al acoso en la organización laboral.
	Tiempo referencia	Último año.
	Resultados	a) 9,9%. b) 14,9%. c) 24,3%.
	REUNIÓN DE GRUPO	Universo
	Muestra	5 grupos
HISTORIA DE VIDA	Universo	Mujeres acosadas sexualmente en el trabajo
	Muestra	6 mujeres

Fuente: Elaboración propia en base a INMARK Estudios (2007).

i) Estudio sobre acoso sexual laboral en Euskadi (Ibáñez et al, 2007)

En 2007 Mónica Ibáñez González, Zuriñe Lezaun Barreras, Mariola Serrano Argueso y Gema Tomás Martínez, publicaron un libro denominado "Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi". La publicación fue el resultado de un estudio sobre acoso sexual laboral realizado por las autoras con los siguientes objetivos: conocer la incidencia y magnitud aproximada del problema en la Comunidad Autónoma de Euskadi, determinar lo que entiende por acoso sexual la población trabajadora de la Comunidad Autónoma de Euskadi, identificar las características personales que pueden influir en el hecho de sufrir acoso sexual, establecer factores de riesgo del acoso sexual, analizar las circunstancias más comunes que rodean el fenómeno y lo caracterizan y establecer posibles medidas de intervención en situaciones de acoso sexual.

La técnica de investigación cuantitativa utilizada para conseguir dichos objetivos fue la encuesta, y la cualitativa la entrevista en profundidad. Se llevó a cabo también una reunión grupal. La segunda parte de la publicación se materializó en una reflexión sobre la problemática jurídica que rodea el fenómeno, tras la realización de un análisis documental de diversas fuentes. Los cuestionarios estuvieron dirigidos a una muestra de 600 personas

de un universo conformado por la población activa de Euskadi con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años ocupada en la actualidad o en el último año. Las cinco entrevistas realizadas estuvieron dirigidas a mujeres que habían sufrido experiencias de acoso sexual laboral, y en la reunión de grupo participaron 8 personas de diferentes ámbitos, concretamente tres representantes sindicales (LAB, CC.OO y UGT), un representante de la Inspección de Trabajo, un representante de CONFEBASK, un representante de OSALAN y una última persona experta en la problemática.

Para la elaboración de la pregunta sobre acoso sexual laboral siguieron el concepto marcado por la *Directiva 2002/73/CE*, que lo entiende como “la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo”. Elaboraron previamente también un catálogo de conductas indeseadas sin añadir los matices de la negativa tácita o expresa ante las mismas ni el de la posterior reiteración de la conducta. De esta forma midieron el acoso técnico.⁵⁹ Otra pregunta estuvo referida al acoso declarado⁶⁰ y una última pregunta a la percepción de situaciones de acoso sexual en el centro del trabajo⁶¹.

Tabla 2.3.17: Catalogación de conductas consideradas como ASL por Ibáñez et al (2007).

CATÁLOGO DE CONDUCTAS	Presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras.
	Presiones para obtener favores sexuales a cambio de mejoras laborales o bajo amenaza de despido.
	Acercamiento excesivo, besos no deseados, abrazos.
	Tocamientos, pellizcos, acorralamientos.
	Pedir descaradamente relaciones sexuales sin presiones ni amenazas.
	Pedir reiteradamente citas (tomar copas, cenas etcétera).
	Preguntas sobre cuestiones privadas de su vida sexual.
	Insinuaciones o indirectas sexuales.
	Piropos ofensivos.
	Comentarios sexuales (sobre su cuerpo, forma de vestir, sexualidad).
	Chistes o bromas insultantes.

Fuente: Elaboración propia en base a Ibáñez et al (2007).

⁵⁹ Cuestión a la que respondieron afirmativamente el 12,1% de los hombres y el 24,2% de las mujeres.

⁶⁰ Pregunta a la que respondieron afirmativamente el 1,8% de las personas encuestadas.

⁶¹ Interrogante al que respondieron afirmativamente un 7,3% de las personas encuestadas.

Entre los principales resultados destacan que los casos de acoso afectan mayoritariamente a mujeres de entre 25 y 34 años, con estudios medios o superiores y trabajadoras del sector servicios. En relación a la persona causante de la situación en la mayoría de los casos se trata de un hombre jefe directo de la persona acosada (60% de los casos). Sólo una de las mujeres entrevistadas declaró haber contado a una de sus compañeras de trabajo lo que estaba padeciendo. El resto mostraron ciertas reticencias a contarlo, dado que no creía que les fuesen a ayudar de ningún modo. El 18% de las víctimas no hicieron nada ante la situación, y sólo el 9% informó al sindicato o a sus superiores. En el 22,2% de los casos las víctimas optaron por irse de la empresa. La empresa reaccionó ante el suceso en un 27,3% de los casos, y su actuación consistió principalmente en la minimización del problema y en el ocultamiento.

Sobre la percepción social del acoso por parte de las personas encuestadas, aportan las siguientes cifras sobre su grado de acuerdo y desacuerdo para los siguientes ítems: sufre acoso porque la víctima no ha sabido parar a tiempo al acosador (25% de los hombres y 13% de las mujeres), para sufrir acoso hace falta una oposición expresa de la víctima al agresor (42% de los hombres y el 32% de las mujeres), para que hablemos de acoso el agresor debe ser superior a la víctima (30% de los hombres y del 16% de las mujeres), determinadas conductas en el trabajo favorecen la existencia del acoso sexual (64% de los hombres y el 41% de las mujeres). En relación a la edad de las personas encuestadas existe alto nivel de desacuerdo con el ítem que señala que para sufrir acoso hace falta una oposición expresa de la víctima al agresor, ya que el 83% de los mayores de 55 años están de acuerdo frente a un 41% y un 33% de las cohortes de edad más jóvenes. Destaca también que la práctica totalidad de las personas encuestadas considera que son las mujeres quienes mayoritariamente sufren acoso sexual, que el 95% considere el acoso sexual en el ámbito laboral como una forma de violencia y que algo más del 80% lo considere como un problema bastante o muy importante. Si bien, su percepción como problema es bastante mayor en las mujeres. En cambio, 6 de cada 10 personas encuestadas consideran que algunas mujeres utilizan el acoso sexual en su provecho.

Existe un acuerdo mayoritario (del 90% en adelante) sobre ciertas medidas que ha de tomar la empresa ante una situación de acoso sexual. Son las siguientes: elaborar normas de actuación para prevenir casos futuros, expedientar al agresor, realizar campañas de sensibilización entre los/las trabajadores/as y facilitar la asistencia y atención necesaria y especializada a la víctima de acoso. Una de las principales medidas que se apuntan desde la postura de los sindicatos es la creación en las empresas de un protocolo de actuación que recoja que no se tolerarán casos de acoso sexual en la organización laboral y que, por otro lado, se desarrollen medidas de prevención y sensibilización. La patronal, sin embargo, muestra su desacuerdo ya que esa actuación les parece desproporcionada en acuerdo a la realidad del acoso sexual en el ámbito geográfico en cuestión. Desde el punto de vista empresarial, aún no se tiene excesivamente claro cómo actuar en este ámbito, principalmente porque no lo ven como un problema.

Tabla 2.3.18: Algunos apuntes metodológicos y principales resultados cuantitativos del estudio de ASL de Ibáñez et al (2007).

INFORMACIÓN COMÚN	Fecha de referencia	2007.
	Ámbito	España.
ENCUESTA	Universo	Población activa de Euskadi ocupada en la actualidad o el último año y con el intervalo de edad de 16 a 64 años.
	Muestra	600 casos.
	Tipo de pregunta	a) Acoso técnico (matiz de indeseado, sin matiz de la negativa tácita o expresa ante la conducta y sin el matiz de la reiteración de las conductas). b) Acoso declarado. c) Percepción de acoso en el centro de trabajo.
	Tiempo referencia	Vida laboral.
	Resultados	a) 12,7% de los hombres y 24,21% de las mujeres. b) 1,8%. c) 7,3%.
	ENTREVISTA	Universo
	Muestra	5 casos.
REUNIÓN DE GRUPO	Universo	Representantes de organizaciones patronales, sindicales y de la Inspección de Trabajo.
	Muestra	1 grupo.

Fuente: Elaboración propia en base a Ibáñez et al (2007).

En este epígrafe no se ha pretendido destacar todos los trabajos existentes sobre acoso sexual laboral, sino visibilizar aquellos presididos por una orientación sociológica. Un ejemplo de trabajo con orientación psicológica es la reciente investigación publicada en la Revista *Cuadernos de Relaciones Laborales* titulada “Percepción social del acoso sexual en el trabajo” centrada no sólo en el acoso sexual laboral, sino también en la percepción social del fenómeno, tal y como lo hace esta Tesis Doctoral. El citado estudio, realizado por Yolanda Navarro, José Antonio Climent y María José Ruiz (2012), aborda desde la Psicología Social la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral tanto el alumnado de las titulaciones de Psicología y Ciencias del Trabajo de la Universidad de Huelva, como otras personas inmersas en el mundo laboral. Tras el análisis de las 104 encuestas realizadas por los/as autores/as, se concluye que existe una importante falta de formación e información sobre el fenómeno que explica la escasa sensibilización frente al mismo.

2.3.2.3 EL ESTADO DE LA INTERVENCIÓN SOCIAL CONTRA EL ACOSO SEXUAL LABORAL EN LAS ORGANIZACIONES LABORALES

Después de hacer un recorrido por las fuentes de información cualitativa y cuantitativa sobre el acoso sexual laboral en España, pasamos a presentar el estado de la cuestión relativa a la intervención social en la materia, especialmente enfocada en la elaboración de protocolos de actuación en el marco de las organizaciones laborales. Para redactar este epígrafe nos hemos fijado en una serie de documentos que aportan sugerencias sobre la estructura y el contenido idóneos para el diseño de los protocolos, así como en protocolos ya diseñados procedentes de muy diferentes organizaciones y sectores de actividad: La Montañesa (2008), Compañía de Seguros y Reaseguros CASER (2009), Caja Canarias (2010), Gamesa (2010), Grupo FCC (2010), AMG Servicios Integrados (2011), Ayuntamiento de Valencia (2011), Caja Madrid (2011) y Universidad de Cádiz (2011).

En un primer apartado explicamos por qué las organizaciones laborales tienen la obligación de diseñar protocolos de actuación para, posteriormente, en el segundo y el tercer apartado presentar recomendaciones sobre su estructura, contenidos y proceso de elaboración, basadas en la documentación de referencia y en nuestro posicionamiento propio.

A. La obligación de implantar protocolos de actuación frente al acoso sexual en las organizaciones laborales.

Diversos estudios sobre la negociación colectiva (Vázquez, 1998; Escudero et al, 2008) y sobre el propio fenómeno del acoso sexual laboral (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007), inciden en la necesidad de establecer protocolos de actuación contra el mismo en el seno de las organizaciones laborales. Por otra parte, desde los planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres⁶², antecedentes de la sistematización legislativa en la materia (Murillo, 2008), también se ha venido insistiendo en la urgencia de la acción preventiva desde los propios centros de trabajo.

El primer plan en recoger referencias al acoso sexual laboral es el *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (1997 – 2000)*. Ubicadas estas cuestiones en el marco del área de violencia, el Plan propone como objetivo “erradicar el acoso sexual en

⁶² Estos planes son aprobados por el Instituto de la Mujer, entidad fundada en 1983 que ha conseguido, a pesar de las dificultades y resistencias, introducir la igualdad entre mujeres y hombres en la agenda de diversas áreas de gestión política (Valiente, 1994).

los centros de trabajo”; y como actuaciones para darle respuesta: la investigación sobre el fenómeno, el seguimiento de las denuncias y procesos judiciales, el endurecimiento de las penas y sanciones para la persona acosadora y, la que más nos interesa en este momento, el llamamiento a los agentes sociales para la inclusión de cláusulas relativas al acoso sexual en los convenios colectivos.

Si en un primer momento el acoso sexual se trataba en el área de violencia (por constituir una forma de violencia de género dentro del escenario laboral), a partir del *IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres (2003 – 2006)*, la temática comienza a formar parte del área relativa a la participación económica de las mujeres. Así, este plan contempla como uno de los objetivos del área señalada “prevenir y perseguir el acoso sexual en el trabajo”. Las acciones destinadas a facilitar su consecución fueron: la inclusión de la definición de acoso sexual en la normativa laboral y su consideración como riesgo laboral específico⁶³, priorizar las actuaciones de la ITSS vinculadas a la erradicación del acoso sexual y, en relación con las organizaciones laborales, la promoción de la sensibilización y prevención del fenómeno en estas entidades.

El *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 – 2011)*, también en el área de participación económica, manifiesta su compromiso de “velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar acciones de responsabilidad social en las empresas”. Centrándonos en el acoso sexual, la actuación destacada en la materia es el impulso de campañas de sensibilización e información sobre su prevención dirigidas al entorno empresarial y sindical (como podemos observar en la Tabla 2.3.19 junto con el resto de las actuaciones).

Tabla 2.3.19: Referencias al tratamiento del ASL en el seno de las organizaciones laborales en los planes nacionales de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Planes	Actuaciones relativas al ASL en el marco de las organizaciones laborales
III Plan (área 7, objetivo 2, actuación 3)	Inclusión de cláusulas sobre ASL en convenios colectivos.
IV Plan (área 3, objetivo 3, actuación 10)	Promoción de la sensibilización y prevención del ASL en las organizaciones laborales.
Plan Estratégico (objetivo 2, actuación 3)	Impulso de campañas de sensibilización e información en materia de prevención del ASL dirigidas al entorno empresarial y sindical.

Fuente: Elaboración propia en base al III y IV Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y al Plan Estratégico.

⁶³ Actuación que a día de hoy se sigue tratando de poner en marcha sin éxito.

Desde el punto de vista normativo, el *Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo de 2007* y la *Ley de Igualdad* del mismo año son los principales puntales que relanzan en España la presencia de las acciones de empresa en la lucha contra el acoso sexual. El primero es adoptado por los propios agentes sociales europeos, patronal y sindicatos, y progresivamente va siendo incorporado por los agentes sociales nacionales a sus negociaciones. La *Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, a través de los artículos 48 y 62, establece en materia de prevención y control del acoso sexual laboral que:

“Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación”. (Art. 48).

“Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

- 1. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.*
- 2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.*
- 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.*
- 4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia”* (Art. 62).

De esta manera, la propia norma realiza una importante contribución en materia de igualdad, tratando de conseguir que el acceso de las mujeres al mercado laboral y su desarrollo profesional no se encuentren con obstáculos diferenciales en relación al sexo de la persona protagonista. A fin y al cabo, como bien señala Soledad Murillo: *“hay un despropósito y una trampa cuando se afirma que todo es cuestión de tiempo y que las mujeres ya llegarán donde tienen que llegar, porque*

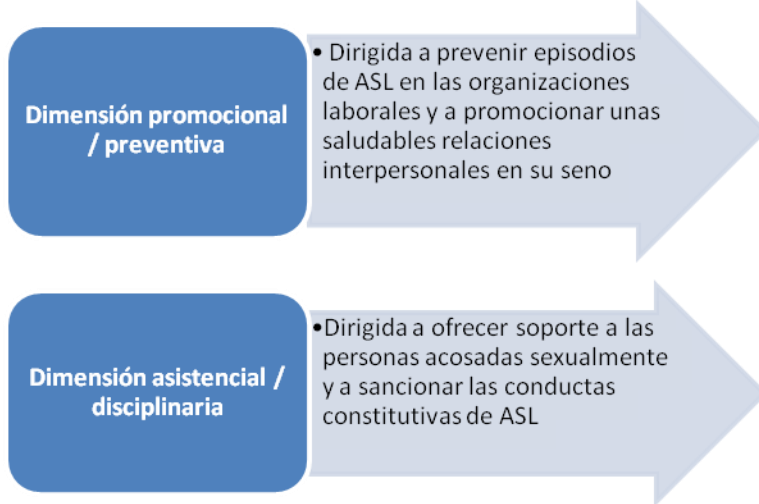
para que esto ocurra hay que quitar primero los obstáculos que lo impiden” (Murillo, 2007: 167). Uno de ellos es el acoso sexual laboral.

B. Recomendaciones y reflexiones sobre la estructura de los protocolos.

A continuación pasamos a presentar las propuestas de estructura de los protocolos de actuación frente al acoso sexual que se realiza desde diferentes documentos de referencia en la materia, como la propia *Ley de Igualdad* y otros materiales divulgativos publicados por entidades afines a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Veremos que la propuesta es homogénea, que se apuesta por dos dimensiones materializadas en dos apartados de la estructura de los protocolos, propuesta idónea también desde nuestro punto de vista. El primer apartado trata de promocionar las relaciones saludables, igualitarias y libres de acoso sexual en los centros de trabajo (promocional y preventivo); el otro de asistir a quién sufre acoso y sancionar a quién acosa (apartado asistencial y disciplinario).

En los citados artículos 48 y 62 de la *Ley de Igualdad* vemos cómo la propia norma hace corresponsables a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as en la lucha contra el acoso sexual, que según el articulado no se limita a garantizar la asistencia a la persona acosada y la sanción de la acosadora, sino que trasciende esta dimensión. El artículo 48 establece una labor asistencial y disciplinaria consistente en “*dar cauce a las denuncias y reclamaciones*”, pero también se refiere a la promoción de un entorno saludable sin acoso sexual al referirse a la necesidad de “*promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual*”, y a la prevención, al indicar que es necesario “*arbitrar procedimientos específicos para su prevención (...) campañas informativas o acciones de información*”. En definitiva, más que llevar a cabo actuaciones concretas y aisladas, conviene diseñar una estrategia integrada a través de protocolos de actuación (citados en el artículo 62). De esta forma se pueden interrelacionar las dimensiones promocional - preventiva y asistencial – disciplinaria (ilustradas en la Figura 2.3.2) propuestas por la *Ley de Igualdad*, generando sinergias entre ellas.

Figura 2.3.2: Dimensiones básicas a tener en cuenta en el diseño de Protocolos de actuación frente al ASL.



Fuente: Elaboración propia.

Otro documento de referencia importante en España es un informe encargado por la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EWCO)*⁶⁴ a Vittorio Di Martino, Helge Hoel y Cary Cooper (2003). Tras un análisis de la realidad del fenómeno, recomiendan que se introduzcan en los protocolos tres niveles de intervención. Los dos primeros, coincidiendo con las indicaciones de la *Ley de Igualdad*, el nivel promocional - preventivo y el asistencial. A mayores, mencionan la idoneidad de incorporar un tercer nivel, el rehabilitador, centrado en el apoyo a la persona acosada en el proceso de normalización tras el episodio de acoso y a la persona acosada en un proceso de reeducación. Este nivel no aparece recogido en ninguna norma en el caso español y, en consecuencia, es prácticamente imposible encontrarlo en algún protocolo de actuación.

Supuestamente, la propia comunicación de los hechos a la empresa a instancia de la persona acosada u otra con conocimiento de los sucesos, y la aplicación de las medidas disciplinarias consiguientes (o sea, la propia dimensión asistencial y disciplinaria), ya parece responder a la necesidad de normalizar la situación de la persona acosada si se plantea y realiza con efectividad. Otra cosa es que en la práctica, como acabamos de ver en las conclusiones de numerosos estudios sobre la materia, sea habitual que las empresas mantengan una actitud pasiva ante el problema, minimizándolo e incluso ocultándolo (EMER Estudios, 1994; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007), que se

⁶⁴ La *Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo* es un organismo de la Unión Europea, creado por Reglamento (CEE) n.º 1365/75 de 26 de mayo de 1975, con el fin de contribuir a la planificación y el diseño de mejores condiciones de vida y de trabajo en Europa.

culpe a la persona acosada de lo sucedido (Torns et al, 1999; Pernas et al, 2000), y que cuando se opte por una respuesta activa ésta sea el despido de quien ha sufrido el acoso, su traslado o, en el mejor de los casos, el de la persona acosadora (INMARK Estudios, 2007). Para evitar estas desafortunadas reacciones que traen consigo una doble victimización de la persona acosada, no sólo es imprescindible la existencia de protocolos, sino su consideración como una medida necesaria y efectiva por parte de los agentes implicados en su prevención y control que conviven en la empresa: sindicatos, patronal y trabajadores/as.

Al respecto de la propuesta de la reeducación de la persona acosadora, cabe decir que el momento idóneo para trabajar en la promoción de unas saludables relaciones interpersonales en cualquier organización laboral es en una primera fase preventiva, que además debe tener continuidad a lo largo del tiempo. No parece muy efectivo dirigir este tipo de intervenciones hacia una única persona y a posteriori, tras ser denunciada por acoso sexual. Por lo tanto, si el protocolo responde adecuadamente a su misión, la tercera dimensión propuesta por Di Martino et al (2003) puede quedar perfectamente integrada en las dos anteriores, la promocional preventiva y la asistencial disciplinaria.

La creciente preocupación por la incidencia del acoso sexual laboral sobre las personas trabajadoras, especialmente sobre aquellas de sexo femenino, se ha materializado también en la publicación de otros numerosos materiales divulgativos, con el objeto de informar sobre el fenómeno, visibilizar una realidad normalizada y, sobre todo, aportar recomendaciones para la elaboración de protocolos de actuación que sirvan como instrumentos de prevención del acoso sexual y de asistencia frente al mismo. Algunos ejemplos los tenemos en la guía elaborada por la *Fundación Mujeres*⁶⁵ en 2010, en la publicada en 2008 por la *Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza*⁶⁶ (Lerma et al, 2008), en la aportada por *Salud Mental Europa*⁶⁷ (2010) y en las propuestas de

⁶⁵ *Fundación Mujeres* es una organización no gubernamental sin ánimo de lucro que centra su actividad en la realización de proyectos de intervención e investigación en diferentes ámbitos de participación social, política, económica y cultural con la finalidad de lograr la igualdad de oportunidades real y efectiva entre hombres y mujeres. En la guía publicada por esta institución se trata sobre la conceptualización, contextualización y consecuencias de acoso sexual laboral, así como sobre algunas claves para la intervención social en la materia.

⁶⁶ *La Casa de la Mujer* es un recurso de atención básica a la ciudadanía residente en la ciudad de Zaragoza que facilita información y orientación sobre cuestiones relacionadas con el acceso a recursos para la mujer, así como de cuestiones relacionadas con la igualdad entre hombres y mujeres. En el documento publicado desde el marco de esta institución por Malela Lerma, Pilar Laura Mateo y Sara Bolea, se incluye una definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo, ejemplos de ambos, el marco normativo que los regula y las responsabilidades que tienen empresa, sindicatos y trabajadores/as en su prevención. A mayores aporta directrices sobre la estructura deseable de los protocolos de actuación.

⁶⁷ *Salud Mental Europa* (Mental Health Europe), es una organización no gubernamental europea dedicada a la promoción de la salud mental, el bienestar, la prevención de los trastornos mentales, la mejora de la atención, la promoción de la inclusión social y la protección de los derechos humanos de las personas con problemas de salud mental, de sus familiares y cuidadores. El cuadernillo sobre acoso sexual que publica se

protocolos de actuación realizadas por *Emakunde*⁶⁸ (Emakunde, 2011), por el *Instituto Navarro para la Igualdad*⁶⁹ (Instituto Navarro para la Igualdad y Enred Consultoría, 2012) y por el *Instituto Andaluz de la Mujer*⁷⁰ (2012).

La producción sindical al respecto⁷¹ ocupa también un lugar significativo. Destacan especialmente tres publicaciones de la *Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras* (1999, 2003 y 2009) y dos de la *Unión General de Trabajadores*: una de la *Secretaría de la Mujer de la Unión General de Trabajadores de Andalucía* (2011) y otra de la de la Comunidad Valenciana (Mejías, 2001). Dado que en todas las guías se defiende la doble dimensión promocional – preventiva y asistencial – disciplinaria en la estructuración de los protocolos, no valoraremos su contenido de forma individual.

La organización laboral es la responsable de la articulación de mecanismos contra el acoso sexual, aunque normalmente son los convenios colectivos las normas que delimitan las infracciones laborales sancionables. En varios de ellos se puede encontrar mandatos explícitos para la elaboración de protocolos, dado que el modelo seguido es el de descentralización. Generalmente, mientras que el convenio recomienda la formalización de textos, cada organización laboral se encarga de aprobar su correspondiente protocolo (apoyado en la mayor parte de los casos por documentos guía como los que acabamos de citar).

Tal y como señalan Noemí Serrano y otros, hasta la publicación de la *Ley de Igualdad* en 2007, entre un 70% y un 80% de los convenios colectivos ignoraban las conductas de acoso sexual (Serrano et al, 2009). De forma posterior a la ley, a pesar de haberse incrementado el número de convenios que aluden a ellas y establecen un régimen disciplinario, la cifra no es muy elevada (más aún si tratamos de localizar convenios que establezcan un marco integral de actuación no limitado a lo propiamente asistencial y disciplinario). Algunas empresas optan por crear un instrumento propio adaptado a su realidad concreta, a la especificidad del sector de actividad. Otras incluyen como anexo a

enmarca en el Programa Daphne 2007-2013, que tiene como misión combatir la violencia contra los niños, jóvenes y mujeres. Aborda la temática de la violencia contra las mujeres en la esfera laboral, atendiendo también al alcance del acoso sexual, sus consecuencias, su reconocimiento y pautas para protocolos.

⁶⁸ *Emakunde*, el Instituto Vasco de la Mujer, edita una tirada de 5.000 ejemplares de esta guía que trata de actuar a modo de ejemplo o modelo para empresas que quieren diseñar su protocolo.

⁶⁹ Las herramientas para la elaboración de protocolos que se ofrecen en esta guía *del Instituto Navarro de la Mujer* forman parte del procedimiento del Gobierno de Navarra para la implementación de la Igualdad de Género en las empresas de la comunidad.

⁷⁰ El *Instituto Andaluz de la Mujer* lanza un modelo similar de protocolo de actuación en la línea de sus homólogos de Navarra y País Vasco.

⁷¹ Las publicaciones sindicales son bastante amplias y trascienden a la mera aportación de modelos de protocolo. Recogen varios anexos con documentos de interés relativos al acoso sexual y explican detalladamente el marco normativo que regula al fenómeno.

sus negociaciones diversos modelos de textos procedentes de documentación de referencia.

Aunque algunos modelos de protocolo actúen como referentes, conviene acomodar las reglas generales a la estructura concreta de cada organización laboral, teniendo en cuenta si se trata de un sector donde el índice de incidencia del acoso sexual es mayor, si se trata de un entorno masculinizado o feminizado, así como otros aspectos que han demostrado bien favorecer el acoso o bien perfilar su tipología. Ciertos modelos de protocolo recomiendan que aquéllas empresas con intención de iniciar una política de prevención y actuación contra el acoso sexual les tomen como referentes tal cual (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012). Pero dadas las diferencias existentes en los diversos entornos laborales, éstos deben adecuarse a cada realidad (Instituto Navarro para la Igualdad y Enred Consultoría, 2012).

En el caso de la administración, la *Comisión Técnica para la Igualdad de Oportunidades y trato entre mujeres y hombres*⁷² acordó en su reunión de 20 de julio de 2011 el texto del “*Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos*”, respondiendo así al mandado del artículo 62 de la *Ley de Igualdad*. El citado protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos departamentos y organismos públicos de la Administración General del Estado, quienes deben realizar sobre el mismo la adaptación que se requiera para acomodarlos a sus necesidades específicas.

La propuesta de estructura de este modelo no difiere de las realizadas para la empresa privada. A pesar de que estamos hablando de organizaciones laborales con ciertas singularidades, éstas no afectan a cuestiones tan generales como la estructura de los protocolos. La resolución que hace público el modelo, la *Resolución 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública*, incorpora esta información en un anexo. El documento recoge una dimensión promocional y preventiva y otra dimensión asistencial y disciplinaria. Así, los dos apartados relativos a la primera dimensión son denominados “política de prevención y medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo” (respectivamente) y el referido a la segunda “procedimiento de actuación”.

⁷² Esta Comisión Técnica, que depende de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, se creó con el objetivo de canalizar el desarrollo y aplicación de los principios contenidos en la Ley de Igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado.

C. Recomendaciones y reflexiones sobre el procedimiento de elaboración de los protocolos y su contenido.

Finalmente, profundizamos un poco más en el procedimiento a seguir para elaborar los protocolos de actuación y los contenidos que desde el punto de vista de los documentos de referencia y desde nuestro posicionamiento propio han de estar integrados en dichos protocolos. A medida que nos vayamos adentrando en estas cuestiones, utilizaremos a modo de ejemplo los protocolos de las organizaciones laborales en las que nos hemos fijado a la hora de redactar éste apartado.

Antes de empezar a elaborar el protocolo es aconsejable fijar unos plazos para abordar la referida tarea, así como la creación de un equipo de trabajo encargado de redactar un primer borrador, que seguidamente puede ser difundido y sometido a revisión y firma por parte de los agentes sociales. Estableciendo plazos máximos y trabajando en grupos con un número de integrantes no muy elevado es más sencillo alcanzar un texto consensuado, esto es, un preacuerdo susceptible de someter a posterior ratificación. A pesar de que es deseable que el borrador sea responsabilidad última de un grupo de trabajo, es también necesario contar en su elaboración con la participación del mayor número de personas que formen parte de la organización laboral.

Para ello se puede recurrir a técnicas de recogida de información y a estrategias de promoción de la participación – acción. De esta manera, el borrador creado tendrá una legitimidad social mayor por haber contado con mayores niveles de participación y, además, permitirá acceder a información muy valiosa sobre la percepción social que del acoso sexual tiene la plantilla⁷³. Estas técnicas nos permiten conocer cómo los/as empleados/as consideran que debe implantarse la protección frente al acoso en la organización y, sobre todo, nos permiten detectar el grado de información y formación que tienen sobre el fenómeno. De esta forma *“se identifican en cada empresa los riesgos latentes de presencia de comportamientos de acoso sexual y las decisiones al respecto serán más operativas”* (Serrano et al, 2009: 98). Desafortunadamente, es realmente difícil encontrar protocolos que se hayan realizado atendiendo escrupulosamente a esta fase previa tan necesaria.

Hemos visto como, habitualmente, tanto las guías que orientan en la elaboración de protocolos como los protocolos ya diseñados, se estructuran en dos o más apartados que ilustran dos dimensiones, dos fases de actuación, una primera promocional y preventiva y

⁷³ Esta idea ha sido la precursora de la temática y diseño de la presente Tesis Doctoral. Si bien la Tesis aborda la percepción social desde un punto de vista más general, el mismo ejercicio realizado en la parte empírica presentada en el Capítulo 3 (la realización de grupos de discusión, entrevistas y encuestas y el análisis de la información obtenida), puede ser reproducido en cada empresa a la hora de diseñar el protocolo de actuación y, especialmente, a la hora de diseñar los contenidos formativos.

una segunda asistencial y disciplinaria. En esta ocasión profundizamos un poco más y nos centramos en los contenidos de cada dimensión, contenidos que compartimos y que son prácticamente idénticos tanto en las guías como en el modelo de protocolo de la Administración General del Estado.

El apartado promocional y preventivo suele estar conformado por: la declaración de principios, la publicitación y difusión del protocolo y las actuaciones de sensibilización y formación. Por otro lado, el apartado asistencial y disciplinario suele incorporar: la creación de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia o el nombramiento del/la Asesor/a Comisionado/a frente al acoso sexual y el establecimiento de los procedimientos de resolución informal y formal. Vemos con más detalle estos apartados y algunas reflexiones sobre sus contenidos a continuación.

El apartado promocional y preventivo

Las organizaciones laborales han de fijar una estrategia promocional y preventiva global, tratando de favorecer actitudes positivas hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ya que la eliminación de las conductas de acoso sexual pasa por la modificación de los patrones de relaciones de poder desigual entre los sexos (tanto en la vida social en general como dentro de las relaciones laborales en particular). No se puede realizar una óptima planificación de la prevención sin evaluar la cultura de la empresa, la organización formal e informal del poder, el clima de trabajo, etcétera; ya que, como han demostrado muchos estudios (Meyer y Allen, 1997; Spector, 1997; Hesson y Fitzgerald 1997; Gruber, 1992; Coster et al, 1999; Pernas et al, 2000; Chamberlaine et al, 2008), existe una clara correlación entre los espacios tolerantes del acoso sexual y la presencia del mismo. Sin embargo es difícil encontrar protocolos que recojan esta tarea o que la hayan realizado de forma previa a su diseño.

La tolerancia organizacional al acoso sexual laboral, un constructo identificado por Hullin (1999), forma parte de la cultura organizacional. El autor especifica tres características principales que diferencian a las organizaciones tolerantes con el acoso de las demás: la negativa a tomar en serio las quejas, el riesgo para la persona acosada por comunicar la situación de acoso y la ausencia de sanciones significativas. Estas características suelen estar presentes en un gran número de empresas (tal y como demuestran los estudios repasados), y la evaluación de la estructura y cultura empresarial previa al planteamiento de las medidas promocionales y preventivas del protocolo, considerablemente ausente.

Es bien sabido que la propia existencia del protocolo tiene en sí un efecto preventivo por la inhibición que genera la presencia de un mecanismo interno de sanción. En él se deben reflejar, al menos, las directrices a seguir para canalizar las denuncias, las sanciones establecidas para cada situación y la garantía de inmunidad hacia quien comunica un supuesto de acoso sexual. Pero aún así, no se puede concebir que el tratamiento contra el

acoso sexual se reduzca a la acción represora, aunque lamentablemente la acción preventiva suele recogerse de forma testimonial a través de actuaciones aisladas o a modo de declaración de intenciones, sin llegar a desarrollarse. Nos encontramos también con protocolos que ni siquiera incluyen un apartado preventivo, como es el caso de AMG Servicios Integrales (2011).

En definitiva, la fase preventiva ha de recoger una declaración de principios acompañada de mecanismos para su publicidad, así como un paquete de medidas formativas.

a) La declaración de principios

La declaración debe contener una definición de acoso sexual laboral⁷⁴ acompañada de ejemplificaciones sobre situaciones que constituirían acoso,⁷⁵ dejando clara la prohibición de las mismas tanto en el marco de las relaciones de trabajo⁷⁶ como en el de las fases previas a su formalización.⁷⁷ Es poco frecuente encontrar protocolos que incluyan al personal que no es propio de la organización laboral correspondiente. Una excepción la tenemos, por ejemplo, en el protocolo de *Caja Madrid* (2011), que protege a los/as trabajadores/as de empresas externas subcontratadas, y en los de la Compañía de seguros

⁷⁴ Como vimos en el epígrafe 2.2.5 (“Una deconstrucción del concepto de acoso sexual laboral en base a las definiciones manejadas”), a la hora de intervenir sobre una problemática tenemos que delimitarla a partir de la utilización de conceptos. En el caso del concepto de acoso sexual laboral no existe una definición totalmente consensuada, de forma que es de suma importancia dejar clara constancia de qué se entiende en cada empresa por acoso sexual. Se debe escoger una definición de referencia, teniendo en cuenta que la opción por una u otra puede englobar o excluir determinadas realidades, y explicarla y ejemplificarla detenidamente para tener constancia de que la plantilla comprende la información transmitida. Esta labor precisa de una reflexión profunda para evitar dejar situaciones de acoso sexual laboral sin proteger. Por ejemplo, el convenio del *Ayuntamiento de Valencia* (2011) obliga a que las conductas sexuales se produzcan en más de una ocasión para considerarlas como acoso. No es lo mismo que esa conducta sea una mirada lasciva que un chantaje sexual.

⁷⁵ Especificando también el ámbito físico en el que han de producirse dichas situaciones para estar protegidas por el protocolo. Así, “*si es fuera de la empresa o centro de trabajo, ha de tener relación necesariamente con el trabajo de la víctima*” (Mejías, 2001: 17). Porque la prohibición del acoso abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012).

⁷⁶ En las que se incluyen también a trabajadores/as contratados por terceras personas o autónomos/as que compartan espacios de trabajo (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012).

⁷⁷ Dependiendo de la definición de referencia seleccionada, los/as becarios/as y personas en prácticas pueden estar o no estar protegidas por el protocolo y, como hemos defendido a lo largo de la Tesis, se trata de uno de los colectivos más vulnerables a este tipo de fenómenos, precisamente por encontrarse en vías de acceso al empleo y tener que conseguir el visto bueno de sus tutores/as para tener la posibilidad de integrarse en la plantilla.

y reaseguros CASER (2009) y Universidad de Cádiz (2011), que incluyen explícitamente a los/as becarios/as y al personal colaborador a través de ETT.

Si el acoso en el trabajo se asociaba en un primer momento a las conductas caracterizadas por intervenir en la libertad sexual e intimidad del sujeto afectado, con la aparición de otras realidades como el acoso moral el concepto se ha ampliando, recogiendo supuestos muy diferentes.⁷⁸ El acoso moral (o *mobbing*) presenta perfiles característicos frente al acoso sexual que aconsejan al/la jurista acometer un tratamiento diferenciado, según recomiendan autores/as especializados, como es el caso de Segalés y Fayos (2003). Sin embargo cada vez son más los protocolos que unifican la protección contra el acoso sexual y moral en un mismo texto. Esta es una de las opciones más recurridas en la empresa privada. Citamos, a modo de ejemplo, los casos del protocolo de la *Montañesa* (2008) y del de *Caja Canarias* (2010).

Lo mismo sucede con el acoso por razón de sexo. Se tiende a unificar bajo un mismo protocolo de actuación el acoso sexual y acoso por razón de sexo, siendo éste último un fenómeno mucho más amplio que aglutina realidades muy diferentes,⁷⁹ como ya vimos en el apartado normativo de la Tesis (apartado 2.2). Cuando se utiliza esta estrategia se suele iniciar el protocolo refiriéndose a los dos fenómenos, como venimos diciendo no excluyentes, para luego olvidar al segundo y centrarse únicamente en el acoso sexual. El protocolo de la *Administración Pública (Resolución de 28 de julio de 2011)* sigue esta tendencia, pero estableciendo claramente la diferencia entre ambas realidades. Incluso existen protocolos que aglutinan el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el *mobbing*, como el protocolo de *Gamesa* (2010). No es tan importante el hecho de realizar protocolos separados para cada fenómeno, como evidenciar lo que se entiende por cada uno de ellos y establecer un tratamiento adecuado para cada caso.

La declaración de principios debe aclarar, tras la delimitación de lo que es el acoso sexual, que éste es lesivo para los/as trabajadores/as y para la organización, y que por lo tanto es un fenómeno intolerable. En el texto se han de explicitar también los derechos que asisten a las partes afectadas: inmunidad para la persona que comunique los hechos (bien sea la persona afectada o un/a compañero/a), respeto a la presunción de inocencia de la persona demandada y garantía de confidencialidad de las declaraciones de los/as implicados/as en el proceso. Tan importante es que la persona que esté sufriendo acoso sexual sienta que la organización ha dispuesto las medidas necesarias para apoyarle en la resolución de la situación, como que todos/as los trabajadores/as sepan que las denuncias falsas no son tolerables.

⁷⁸ A pesar de que el acoso sexual laboral y el *mobbing* pueden presentar consecuencias similares, ambos fenómenos no comparten ni casuística y/o motivación ni conductas constitutivas.

⁷⁹ Según el artículo 7 de la *Ley de Igualdad* de 2007, se considera acoso por razón de sexo a cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La introducción de cláusulas referidas al tratamiento de las denuncias falsas es una cuestión controvertida. Sería injusto tolerar denuncias por acoso sexual que se interpongan contra un/a trabajador/a con el único fin de buscar su descrédito. Pero, por otra parte, hay que tener presente que la aportación de prueba en los casos de acoso sexual es sumamente complicada por la propia naturaleza del fenómeno. El acoso se produce en muchas ocasiones en privado, sin testigos. En otras ocasiones, aun existiendo testigos, es difícil conseguir que declaren, bien por razones de amistad y/o complicidad con la persona acosadora, bien por depender de ésta su permanencia en el puesto de trabajo o su promoción profesional, etc.

Dada esta dificultad probatoria que acompaña al fenómeno, se recomienda especialmente tratar de conseguir documentación probatoria en la medida de lo posible: *“fotografiar o tener copias de material ofensivo presente en el trabajo, escribir un diario con información detallada sobre los casos de acoso sexual, tener en cuenta fechas, conversaciones, frecuencia de los encuentros ofensivos, etc. Informar a un compañero de confianza y tratar de asegurarse de que puede llegar a ser testigo de algún episodio de acoso”* (Salud Mental Europa, 2010: 24).

Hay que delimitar claramente y con precisión cuándo estamos ante una falsa acusación. No es lo mismo acusar en falso que no contar con las pruebas necesarias para salir victorioso/a del proceso. Una cláusula de este tipo va a actuar como arma de doble filo: tratando de proteger a personas falsamente denunciadas, pero suponiendo frecuentemente una inhibición para la denuncia de quienes no tienen muy claro aportar indicios. Normalmente no se previene de este peligro y se establecen cláusulas que no clarifican cuándo una denuncia es falsa. Un ejemplo de buena práctica al respecto es el protocolo de la *Administración Pública* (2011), que sabe resolver satisfactoriamente esta cuestión expresando que *“en el caso de que (...) resulte que los datos aportados o los testimonios son falsos, el responsable del Departamento u Organismo podrá incoar el correspondiente expediente disciplinario a las personas responsables”* (Resolución 28 de julio de 2011).

b) La habilitación de mecanismos para su publicidad y difusión

El objetivo de estos mecanismos es que todos/as los integrantes de la plantilla conozcan el fenómeno y sepan de la intolerancia organizacional hacia el mismo. Para conseguir una buena difusión se puede utilizar el correo electrónico corporativo, la intranet de la empresa, cartelera, etcétera. Es importante que el mensaje tenga el efecto esperado; por ello se señala como imprescindible que *“facilite la comprensión de la importancia de su radicación”* (Serrano et al, 2009: 101).

c) Las acciones de sensibilización y formación

La estrategia de prevención no puede estar completa sin su vertiente formativa, que se ha de dirigir a dos colectivos: a los/as trabajadores y a quienes tienen que operar como especialistas en la materia.⁸⁰ No se trata simplemente de una campaña informativa, sino de un programa formativo que al menos enseñe a establecer sistemas de detección del acoso y enfatice la importancia de la colaboración de los/as testigos (para el caso de los/as trabajadores), y que incluya conocimientos sobre el fenómeno más ambiciosos para los/as especialistas. Es sin embargo prácticamente imposible encontrar ejemplos de protocolos que no se limiten únicamente a manifestar la intención de formar a la plantilla. Y no se suelen establecer compromisos concretos sobre plazos, contenidos, metodologías, etc.

Como señala la guía de la *Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras*, existe una importante falta de “*sensibilidad social y preparación suficiente para percibirlo, salvo en manifestaciones extremas, que se traduce en una excesiva tolerancia frente a determinadas conductas y en la superficialidad de su diagnóstico y tratamiento*” (Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras, 2003: 5). La guía de *Salud Mental Europa* denuncia la normalización que de las situaciones de acoso sexual hacen incluso sus propias víctimas potenciales, señalando que “*la mayoría de las mujeres no reconocen el acoso sexual, tratándolo como algo trivial y rutinario, siendo éste un mecanismo de defensa interna*” (Salud Mental Europa, 2010: 23). Igualmente no es raro conocer situaciones en que los sujetos activos del acoso se sorprenden al saber que su comportamiento pueda ser considerado ilícito. La colaboración de los/as compañeros/as ante situaciones de este tipo no ha de presentarse como una recomendación, sino como una responsabilidad, e incluso como una obligación: “*la obligación de informar de las situaciones de acoso sexual de las que tenga conocimiento y la de cooperar en la investigación de la denuncia interna*” (Lerma et al, 2008: 14).

La fase asistencial y disciplinaria

A mayores de las labores preventivas, las organizaciones laborales están obligadas a mantener fórmulas eficaces de control de los supuestos de acoso sexual que tienen lugar en su seno, protegiendo a la persona acosada y sancionando a la acosadora. La fase asistencial y disciplinaria consiste, por lo tanto, en la provisión de mecanismos de actuación ante situaciones de acoso sexual laboral que establezcan procedimientos y garantías para su tratamiento. Aunque es necesario poner el énfasis en la labor preventiva, ésta se ha de combinar con una sancionadora⁸¹ con el objeto de permitir a las

⁸⁰ Los/as integrantes de la Comisión de Seguimiento y Vigilancia o el/la asesor/a comisionado/a frente al acoso sexual, figuras que explicaremos seguidamente.

⁸¹ El régimen disciplinario y sancionador del acoso sexual laboral en España se explica con detalle en el epígrafe 2.2.4 de la presente Tesis Doctoral bajo el título “La conceptualización y el tratamiento del acoso sexual laboral en el Derecho español”. No obstante, en el procedimiento interno de cada entidad, las sanciones a establecer en el protocolo no tienen por qué ser idénticas a las recogidas en la rama penal, en la laboral o en la civil del Derecho (aunque generalmente se tomen como referentes).

personas acosadas que dispongan de un cauce para el tratamiento de la situación con garantías de objetividad y privacidad.

a) Creación de la Comisión de Asesoramiento o establecimiento de la figura del/la Asesor/a Comisionado/a frente al acoso sexual

La *Comisión de Asesoramiento*⁸² es un órgano colegiado conformado por personas elegidas por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los/as trabajadores/as (en los casos en los que tengan presencia). Es deseable que los miembros designados tengan formación jurídica, psicológica, sociológica, médica, en habilidades sociales e igualdad de oportunidades, etc; aunque en todo caso es fundamental que adquieran o hayan adquirido conocimientos especializados sobre el acoso sexual laboral⁸³.

A la hora de constituir la es necesario respetar algunos criterios: evitar que alguno/a de los/as miembros tengan una relación manifiesta de amistad o enemistad con las partes implicadas o una relación jerárquica directa de superioridad o inferioridad entre ellos/as y, obviamente, evitar que formen parte de la comisión personas afectadas directamente por el caso. Es importante tener en cuenta que el sexo de quienes componen la comisión puede condicionar la confianza que la persona acosada deposita en la misma. El mecanismo para respetar puntualmente estos criterios es sencillamente la sustitución, el replazo por otros miembros, siempre y cuando no se pruebe que un/a integrante ha acosado sexualmente a un/a trabajador/a (caso en el cual se le restituiría definitivamente de la comisión). En ocasiones, por razón de la reducida dimensión de la empresa, el nombramiento sólo puede recaer en una persona, que actuará bajo la figura de asesor/a comisionado/a.

Las funciones propias de estas figuras pueden ser:

- Facilitar el apoyo y recursos para el diseño y aplicación de los planes promocionales y preventivos.
- Asesorar a quienes realicen consultas en torno a la problemática.
- Recibir las denuncias. Para esta cuestión pueden actuar como intermediarios/as los componentes del Departamento de Recursos Humanos, del Comité de Seguridad y Salud o del Departamento de Igualdad. No es necesario que sea la propia persona

⁸² Puede no ser necesario establecer o crear un nuevo órgano para ello, o atribuirle otra denominación. Así, en el protocolo del *Grupo FCC* (2010) se responsabiliza al Departamento de Recursos Humanos, en el de la *Montañesa* (2008) a la Comisión de Igualdad y en otros protocolos la figura se crea para desarrollar estas funciones pero se le da un nombre diferente al señalado.

⁸³ Recordamos que dentro de la fase promocional y preventiva se ha de diseñar un plan de formación especialmente exigente con las personas que van a actuar como especialistas en el tratamiento de los supuestos de acoso sexual aparecidos en la empresa, así como en la evaluación del protocolo y readaptación futura del mismo.

acosada quien comunica los hechos en primera instancia. La información puede ser comunicada por alguna otra persona en su nombre.

- Poner en marcha el procedimiento a seguir tras la comunicación de episodios de acoso.
- Solicitar la colaboración y apoyo de todas las personas requeridas.
- Encargarse de la gestión las medidas cautelares que se precisen.
- Realizar la investigación pertinente.
- Redactar informes con la conclusión de la investigación realizada.
- Instar a la Dirección a abrir expediente disciplinario a la persona acosadora en el caso que proceda, informando de las sanciones a imponer.
- Supervisar el cumplimiento de las medidas cautelares y sanciones.
- Evaluar periódicamente el desarrollo del protocolo para proponer mejoras.
- Realizar intercambios de buenas prácticas con otras organizaciones.
- Velar por las garantías del protocolo.

Como la realidad del fenómeno puede ser muy variada se recomienda establecer dos vías diferenciadas de intervención: una informal y otra formal, y respetar el principio de proporcionalidad entre el hecho y la sanción. Pero se ha de reflejar claramente que la utilización de una vía de resolución interna de la empresa no excluye la posibilidad de dirigirse a otras vías como la penal, la laboral, la civil... En ese sentido, los gabinetes y asesorías jurídicas de los sindicatos atienden a las personas que manifiestan haber sido objeto de acoso sexual (Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras, 2009).

b) Establecimiento del procedimiento informal de resolución

La *Comisión de Seguimiento del Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva* para el año 2003, en el marco del diseño de un modelo de buenas prácticas, indicó la conveniencia de establecer junto al procedimiento formal la posibilidad de uno informal, siempre y cuando la persona acosada quiera optar por él. La finalidad es crear un clima de comunicación y entendimiento entre ambas partes, y valorar si con la mera exposición del desagrado y la ofensa ante los sucesos es suficiente para poner fin a los mismos, ya que *“en ocasiones el hecho de manifestar al sujeto activo las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento es suficiente para que se solucione el problema”* (Emakunde, 2011: 11).

Para ello, ambas partes se pueden reunir con la compañía de personas de su confianza que las hagan sentir más cómodas y seguras. Se puede establecer también una comunicación por escrito, pero a ser posible siempre con la presencia de testigos. El contacto tiene por objeto comunicar a la persona agresora el rechazo a sus pretensiones, acciones y actitudes y exigirle el cese en ellas (Lerma et al, 2008). Si al final de este procedimiento la persona denunciante se siente satisfecha con el resultado, el proceso

finalizaría aquí. En caso contrario, de no estar conforme, puede solicitar la apertura de un procedimiento formal. Se recomienda escoger esta vía siempre y cuando la situación no haya sido grave para la persona acosada y cuando ocurre por primera vez.

Esta persona es la encargada de juzgar la conveniencia de esta vía atendiendo a la gravedad con la que haya vivido la situación. No se trata de utilizarla para los casos de acoso ambiental y de dejar la formal para los de chantaje sexual, como ejemplifica la guía del *Instituto Andaluz de la Mujer* (2012); porque la gravedad percibida depende también de otras variables diferentes a la tipología del acoso. Hay que añadir también que la existencia de esta alternativa no significa, sin embargo, que sea un paso estrictamente necesario para formular quejas o denuncias por vía interna o judicial.

c) Establecimiento del procedimiento formal de resolución

El procedimiento formal da paso a una investigación de los hechos por parte de la Comisión de Asesoramiento o del/la Asesor/a Comisionado/a, órganos que han de señalar un plazo máximo para la resolución, informar a la parte denunciada de la naturaleza de la denuncia y su posibilidad de contestar, garantizar la confidencialidad a ambas partes, evitar que la persona acosada tenga que relatar los hechos en varias ocasiones y establecer medidas cautelares de separación entre las partes hasta la llegada de la resolución del caso.

Las sanciones a imponer a la persona acosadora dependen de cada empresa y se suelen estructurar en torno al grado de gravedad de los hechos. Generalmente, tanto los Convenios Colectivos como los protocolos específicos de cada empresa que regulan el acoso sexual, lo hacen refiriéndose a él como una falta grave o muy grave. Es habitual observar cómo los comportamientos considerados de acoso sexual ambiental se catalogan como faltas graves, salvo cuando se reiteran varias veces a lo largo del tiempo, caso en el cuál se tienden a catalogar como muy graves junto con aquellos de chantaje sexual. De forma menos frecuente se unifican ambas tipologías de conductas otorgándolas la consideración de faltas muy graves. Es el caso del protocolo del *Ayuntamiento de Valencia* (2011).

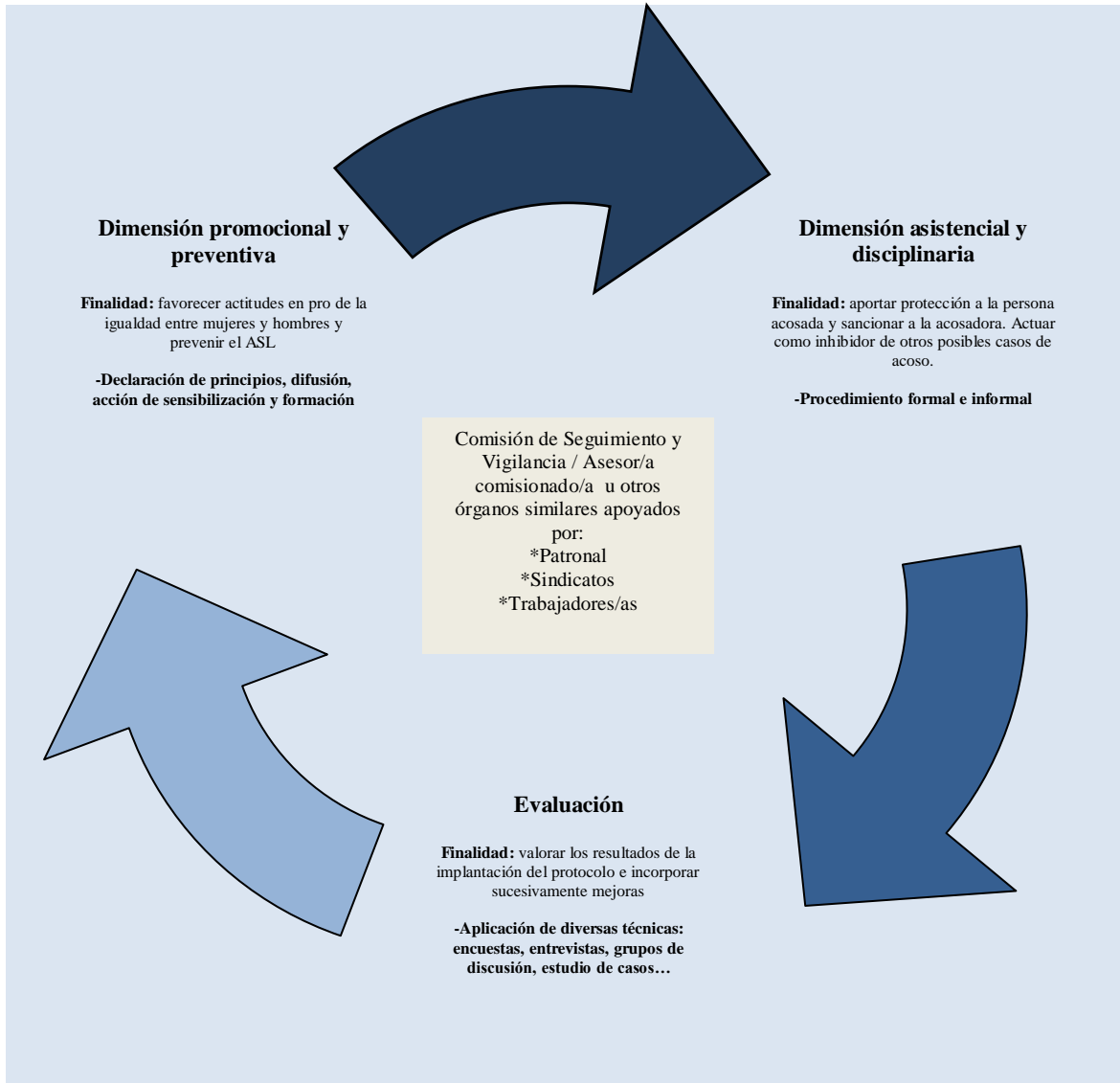
A pesar de que la tendencia se dirige a calificar el acoso sexual como falta muy grave, sería recomendable establecer una graduación de las infracciones atendiendo a la gravedad real de cada supuesto, ofreciendo así una protección proporcionada para cada trabajador/a según la lesión producida. No olvidemos que a cada persona le corresponde determinar no sólo “*el comportamiento sexual que aprueba o tolera*” (Instituto Navarro de la Mujer, 2012: 10), sino también el grado en el que le ofende o tiene repercusiones negativas para él o ella en el caso de que no haya sido tolerado. Pero existen algunos supuestos que incrementan el nivel de gravedad de los episodios de acoso de una forma objetiva (Instituto Andaluz de la Mujer, 2012; Instituto Navarro de la Mujer, 2012). Estos supuestos, que aparecen recogidos en algunos protocolos, son los citados a continuación:

1. La persona acosadora es reincidente en la comisión de actos de acoso.
2. Existen dos o más víctimas.
3. Se demuestran conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
4. La persona acosadora tiene poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
5. La persona acosada sufre algún tipo de discapacidad física o mental.
6. El estado psicológico o físico de la persona acosada ha sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
7. La posición de la persona acosada en la empresa no es estable (contrato temporal, en período de prueba, beca...).
8. El acoso sexual se produce durante un proceso de selección o promoción de personal.
9. Se ejercen presiones o coacciones sobre la persona acosada, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

Aunque con calificaciones graves o muy graves se ofrece una impresión de mayor protección frente a este tipo de episodios, la realidad es que en la práctica quedarían invisibilizadas las formas más leves de acoso, manteniéndose impunes por no considerar que revisten la gravedad suficiente como para penalizarlas como tal. De esta manera, la no penalización no sólo tendría como consecuencia la impunidad de una conducta culpable, sino el favorecimiento de la continuidad de tales conductas, cuya reiteración puede concluir en daños más importantes a la persona acosada.

La Figura 2.3.3 recoge el procedimiento de elaboración de protocolos, destacando las dimensiones promocional - preventiva y asistencial - disciplinaria organizadas en fases con sus correspondientes actividades, y también la evaluación periódica del protocolo de cara a detectar problemas y a incorporar mejoras.

Figura 2.3.3: Esquema del procedimiento de elaboración de protocolos de actuación frente al ASL.



Fuente: Elaboración propia.

2.3.2.4 LAS LIMITACIONES EN EL ESTUDIO DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y EN EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN

A la vista de la información presentada, podemos sin dudar concluir que la investigación en materia de acoso sexual laboral no está exenta de dificultades. Varios/as investigadores/as mencionan las importantes limitaciones que se manifiestan a la hora de encontrar a personas que estén dispuestas a formar parte de la muestra en encuestas, entrevistas, grupos de discusión, etcétera. Un ejemplo lo encontramos en el estudio

realizado en 2007 en País Vasco, en el que sus autoras informaban de “*la complejidad que ha supuesto poder llevar a cabo este trabajo de campo, debido a la cantidad de personas que se negaban a participar en el estudio*” (Ibáñez et al, 2007: 22). Este límite se ve aún más acentuado cuando los/las investigadores/as requieren de la participación de personas que hayan sufrido acoso sexual laboral. Es frecuente encontrarse con la negativa de quienes vivieron episodios de acoso, ya que a muchas de estas personas les resulta doloroso volver a recordarlos. Generalmente se opta por recurrir a las vías informales, a contactos personales directos o a despachos privados de abogados/as. Las vías institucionales como los sindicatos, la patronal o las asociaciones de asistencia, suelen ser también infructíferas, debido al limitado número de casos que se ponen en conocimiento de estas organizaciones.

La forma de abordar y medir el fenómeno también es una cuestión controvertida. Como ya señalamos en epígrafes anteriores existen conceptualizaciones diferentes sobre el acoso sexual laboral y las definiciones que toman como referencia las investigaciones realizadas son en ocasiones divergentes. Este hecho genera ya diferencias de partida. Si no existe un planteamiento común sobre el contenido del fenómeno éste no se medirá de la misma manera y, por lo tanto, las cifras serán dispares y los resultados no serán en ningún caso comparables. Tomando como ejemplo los estudios europeos de ámbito nacional realizados a partir de la segunda década de los ochenta podemos observar cómo las cifras sobre acoso sexual laboral se situaron en un margen muy amplio que fluctuó desde el 2% de acoso a mujeres en Suecia hasta el 81% registrado en Austria (Comisión Europea, 1999). La escasa información aportada sobre el concepto de acoso sexual laboral de partida y sobre la metodología complica la comprensión de la disparidad de resultados. En ese sentido los estudios españoles ofrecen más información metodológica que los europeos, pero están sometidas a algunos problemas metodológicos y tienen que tomar decisiones importantes al respecto.

Teniendo en cuenta los estudios revisados y analizados, cabría afirmar que generalmente se utilizan tres fórmulas para abordar el estudio del acoso sexual laboral. Una es preguntando por el “acoso técnico”, otra por el “acoso declarado” y otra por el conocimiento de situaciones de acoso a otros/as compañeros en el lugar de trabajo. La primera, el *acoso técnico*, consiste en preguntar por la vivencia de una serie de conductas integradas en un catálogo elaborado por los/las investigadores o por las personas integrantes de la muestra en grupos de discusión o entrevistas realizadas previo diseño del cuestionario. Se considera que todas las conductas que forman parte del catálogo se constituyen como vivencias de acoso sexual, independientemente de que una persona concreta entrevistada o encuestada las valore como tal. La segunda, el *acoso declarado*, consiste en preguntar directamente por la vivencia de experiencias de acoso sexual laboral.

En algunos estudios también se pregunta sobre el conocimiento de situaciones de acoso en el entorno laboral, sin necesidad de que lo haya experimentado la persona entrevistada o encuestada. Estas cifras junto con las de acoso técnico son, como se puede

esperar, bastante más altas que las cifras de acoso declarado. Un ejemplo lo tenemos en las cifras de acoso declarado en Holanda, que fueron del 2% de hombres y 7% de mujeres frente al 78% de acoso técnico en Luxemburgo (Comisión Europea, 1998). Los ejemplos de las investigaciones españolas los encontramos en el caso del estudio de CC.OO (Pernas et al, 2000) con un 18,3% y 8,8% de acoso técnico y un 6,6 y 2% de acoso declarado en el caso de las mujeres y de los hombres respectivamente; en el estudio del Instituto de la Mujer (INMARK Estudios, 2007) con un 14,4% de acoso declarado y un 9,9% de acoso técnico; y en el estudio de Ibáñez y otros/as (2007) con un 12,7% de acoso técnico y un 1,8% de acoso declarado. Se denomina “gap diferencial” a la distancia porcentual entre los resultados de acoso técnico y declarado. El dimensionamiento exclusivamente a través de la experiencia subjetiva encierra dos peligros. Uno es la voluntad de ocultamiento y otro es la normalización de las conductas. Señalan en ese sentido Barak, Fisher y Houston que *“las percepciones subjetivas de acoso sexual ocurren sólo de un quinto a un décimo de las ocasiones en que se reporta objetivamente la experiencia”* (Barak et al, 1992: 19).

No obstante, es el/la receptor/a de las mismas el/la que se ha de constituir como árbitro de su calificación. En línea con la tipificación del acoso sexual laboral como fenómeno contra la libertad sexual, la consideración de lo que es y lo que no es acoso no puede establecerse en función de la actitud de la persona supuestamente acosadora, o de si existe un consenso mayoritario sobre la normalidad, lo correcto o lo incorrecto de tales conductas, o si se refiere a conductas que el/la receptor/a ha aceptado con otros/as emisores/as. Como señala del Rey (1993: 86) *“una misma conducta por parte de un trabajador/a hacia otro/a puede ser considerada por este/a último/a como sumamente rechazable o, por el contrario, como intrascendente o incluso positiva, dependiendo de las circunstancias y de las personas en cuestión”*. Es interesante poder llegar a conocer qué parte de ese gap diferencial corresponde a una normalización de conductas que generan daño y qué parte se percibe con naturalidad y a la vez sin daño. Situar al/la receptor/a como árbitro de su calificación introduce, además, otro dilema metodológico. Una conducta sexual es más o menos grave en función de muchas variables, sobre todo en función de lo humillado/a que se sienta el/la receptor/a. ¿Cómo va a ser entonces el/la investigador/a quién establezca qué conductas son leves y cuáles graves?.

En la medición de acoso técnico existen tres aspectos fundamentales susceptibles de ser introducidos en la pregunta sobre el catálogo de conductas. Uno es el carácter ofensivo, indeseado, no aceptado, etcétera, de tales conductas; aspecto que suele ser tenido en cuenta en todos los trabajos. Lógicamente, su omisión se reflejará en el incremento de las cifras de acoso, ya que muchas de las conductas comúnmente presentes en los catálogos lo están también en las dinámicas de seducción sin necesidad de constituir acoso sexual laboral. Aunque sea un aspecto que se suele incluir en el interrogante para medir el acoso, elegir uno u otro adjetivo puede introducir variaciones en las cifras. Un ejemplo es el caso de Finlandia (Comisión Europea, 1998), en el que el porcentaje de hombres (30%) superó incluso al de mujeres (27%) al preguntar por conductas no buscadas. En el caso español todos los estudios optan por el adjetivo “indeseadas”. Optar por otros como el de “ofensivas” podría aportar precisión al

interrogante, ya que no todas las aproximaciones sexuales indeseadas por la persona receptora han de ser catalogadas como acoso, pero sí cuando éstas generan ofensa.

Otros aspectos son la negativa tácita o expresa que la persona acosada transmite a la acosadora y la reiteración de las conductas tras esa negativa. Este aspecto último no suele ser tenido en cuenta en las preguntas sobre acoso de la mayor parte de los trabajos. La atención sexual se convierte en acoso sexual laboral si continúa una vez que la persona objeto de la misma ha indicado claramente que la considera ofensiva, con lo cual la consideración de esta negativa tácita o expresa es fundamental para catalogar a una conducta como acoso. Un único incidente puede constituir acoso sexual si es lo suficientemente grave, como lo son aquellas conductas que implican amenazas, chantajes o promesas condicionadas a favores sexuales, ya que son conductas que en su expresión ponen en cuestión abiertamente la libertad de las personas en su elección.

Pero, sin lugar a dudas, dos de los aspectos que más influencia tienen en el resultado de la estimación de las cifras de acoso son la utilización o no de muestreos probabilísticos y el intervalo temporal de referencia al que se refieren las preguntas sobre acoso. Los estudios en los que no se selecciona aleatoria y proporcionalmente a los/las informantes que componen las muestras tienden a obtener cifras más elevadas de acoso. Los colectivos en donde habitualmente se centra la toma de datos pueden estar especialmente sensibilizados con el problema, como sucede con aquellas encuestas dirigidas a organizaciones sindicales, o cuando quienes mayoritariamente responden a las encuestas son personas afectadas (Pernas et al, 2000). El intervalo temporal de referencia puede referirse a toda la vida laboral, al último año, etcétera. Cuanto más largo sea, más elevadas serán las cifras de acoso, y viceversa. Así, por ejemplo, en la investigación realizada en Suecia, las bajas cifras de acoso (2% para mujeres y 1% en el caso de los hombres) se explican por el reducido intervalo de referencia, que fue de 3 meses (Comisión Europea, 1998).

En definitiva, cabe señalar que es fundamental tener en cuenta que no existe un consenso absoluto en torno a la definición de acoso sexual laboral y que la definición que se toma como referente de partida va a condicionar el diseño de las investigaciones. Normalmente es complicado generar resultados comparables con otros estudios, pero al menos es necesario procurar dejar constancia de qué se mide y cómo se mide.

Las decisiones metodológicas más importantes a tomar son: el tipo de acoso a medir, la calificación de la percepción de la conducta sexual, la consideración de la existencia de negativa tácita o expresa ante la conducta sexual ofensiva, la contemplación de un período de referencia y la realización de muestreos probabilísticos.

Respecto a la primera cuestión, es interesante medir el técnico y el declarado, teniendo muy presente que es la persona receptora de las conductas sexuales quien se constituye en árbitro de su calificación, y que el gap diferencial entre ambos tipos de acoso se puede referir a un acoso sexual normalizado (porque genere ofensa) o también a

conductas percibidas con naturalidad y sin daño.

Respecto a la calificación de la percepción hay que tratar de elegir la más precisa. Desde nuestro punto de vista, ya explicado a lo largo de los anteriores epígrafes, el adjetivo que consideramos más adecuado es el de “ofensivas”. También es importante considerar la existencia de negativa tácita o expresa ante la conducta sexual ofensiva, sobre todo en las conductas más “leves” como miradas, piropos, etcétera, para poder así comprobar si se han reiterado tras expresarse tácita o expresamente el desagrado.

El período de referencia puede referirse a toda la vida laboral, al último año, etcétera. Esta decisión no es de gran calado mientras se exprese claramente cuál ha sido el intervalo temporal por el que se pregunta. Lo que sí es imprescindible es la realización de muestreos probabilísticos, es decir, seleccionar aleatoria y proporcionalmente a los/as informantes que componen las muestras.

Como resumen del apartado relativo al diseño de estrategias de intervención cabe reseñar que la implantación de protocolos de actuación contra el acoso sexual laboral en las organizaciones laborales está recomendada desde diferentes instancias para contribuir a la erradicación del fenómeno y, desde la aprobación de la Ley de Igualdad en 2007, es también una obligación para la empresa pública y privada. Para facilitar a las entidades esta misión, se han publicado numerosas guías que han tratado de orientar en la elaboración de los protocolos, ofreciendo incluso modelos para ser exportados.

Contar con estos referentes hace más sencillo el mandato, aunque es importante acomodar cada instrumento a la realidad de cada centro de trabajo, teniendo en cuenta cuestiones relativas la estructura y cultura organizacional y a la percepción social de la plantilla respecto al fenómeno, con objeto de conocer su punto de vista sobre la implantación del protocolo así como el grado de formación e información que tienen sobre la materia. Realizar este proceso antes de comenzar a diseñar el protocolo otorga, además de información relevante para su elaboración, más legitimidad social al instrumento, por el hecho de haber abierto cauces de participación social para el diseño.

Aún a día de hoy el tratamiento del acoso sexual laboral no está totalmente presente en los diversos Convenios Colectivos, y lo está en menor grado en las empresas, muchas de las cuales hasta el momento parecen tender a invisibilizar y normalizar el fenómeno y adoptar una postura pasiva ante el mismo. No obstante, la figura del protocolo de actuación se ha ido expandiendo progresivamente desde la aprobación de la norma que obliga a implantarlo.

Estos instrumentos constan de dos dimensiones: una promocional y preventiva y otra asistencial y disciplinaria. La primera es la más olvidada. Normalmente se recoge de forma testimonial y no se desarrolla en la medida que se merece. Es en ella donde tiene que quedar claro cuándo hablamos de acoso sexual y cuando no, cuándo se puede considerar que una denuncia es falsa... Teniendo en cuenta la dificultad que entraña definir un

fenómeno que no cuenta con una definición totalmente consensuada y en el que la percepción de quien recibe las conductas es tan determinante, es comprensible que el apartado que lo recoja trate de no dejar lugar a las dudas. Lo mismo sucede con el plan formativo, que ha de estar integrado en esta dimensión. Generalmente se alude a la intención de formar a la plantilla, pero rara vez se incluyen plazos, fechas, contenidos, recursos, compromisos concretos en definitiva.

El apartado asistencial y disciplinario es el que se suele recoger de forma más desarrollada y clara. Quizá uno de los aspectos más problemáticos de su diseño es la graduación de la sanción por acoso sexual, normalmente fijada como grave o muy grave independientemente de la idiosincrasia de cada situación de acoso (hecho que desemboca en la invisibilización y/o no penalización de las conductas de acoso sexual aparentemente más leves). Es este un tema controvertido dada la importancia de la percepción de la persona acosada en la catalogación de conductas como de acoso y en el establecimiento de graduación, como reiteradamente venimos repitiendo. Se trata de no caer en la atribución fácil pero sesgada de correlacionar el acoso ambiental con lo leve y el chantaje sexual con lo grave, y de rescatar indicaciones que sí que introducen objetividad a la graduación.

Ahora la tarea de las organizaciones laborales pasa por continuar implantando protocolos de actuación (las que no cuenten con él) e ir mejorando este instrumento (quienes ya lo tienen) a través de la consideración de los nuevos conocimientos arrojados sobre la materia y de los resultados obtenidos de sucesivas evaluaciones.

2.3.3. PRINCIPALES APORTACIONES TEÓRICAS Y EMPÍRICAS RELATIVAS A LOS ELEMENTOS DE ANÁLISIS DEL ACOSO SEXUAL LABORAL Y EL MODELO TEÓRICO AL QUE SE ADSCRIBEN

En el epígrafe 2.3.1 (“Marcos interpretativos sobre el acoso sexual laboral: modelos y enfoques teóricos), hemos explicado los tres modelos teóricos principales sobre el acoso sexual laboral: el biológico, el sociocultural y el organizacional. Desde cada uno de los enfoques se realizan predicciones en torno a cinco elementos explicativos del fenómeno, que son: sus causas explicativas, las personas acosadas y acosadoras esperadas, las conductas esperadas, la reacción de éstas ante la situación de acoso, la reacción del entorno laboral hacia el mismo y las consecuencias generadas por dicho episodio. ¿Hasta qué punto se cumplen las predicciones de cada modelo?. Ese es el interrogante que queremos despejar a través de este apartado.

En el epígrafe 2.3.2 (“El acoso sexual laboral en España: fuentes de información y estado de la investigación y de la intervención social en las organizaciones laborales”), como su propio título indica, hemos informado sobre datos de acoso sexual laboral de fuentes oficiales, sobre conclusiones y resultados obtenidos en investigaciones teóricas y

empíricas y sobre cómo se va poniendo en marcha la intervención social en las organizaciones laborales para prevenir esta lacra. Toda esta información nos ofrece evidencias respecto a esos elementos explicativos sobre los que los modelos teóricos se posicionaban, y por tanto nos ayuda a valorar qué modelo o modelos reflejan en mayor medida la realidad del fenómeno.

A continuación procedemos a comparar, elemento por elemento, las estimaciones de cada modelo con las aportaciones a las que nos acabamos de referir. Además de examinar los marcos interpretativos, este ejercicio nos permite posicionar la investigación propia de la Tesis, enmarcándola en el enfoque a nuestro juicio más apropiado. Seguimos así ampliando el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral, ofreciendo información sistematizadamente para facilitar su comprensión.

2.3.3.1 LAS CAUSAS EXPLICATIVAS

Hemos visto en su momento que el acoso sexual laboral es explicado por el impulso sexual humano (especialmente el masculino) desde el *modelo biológico*. En su libro “Mitos sobre el género”, la filósofa y bióloga Anne Fausto- Sterling (1985: 123) afirma, apoyándose en la idea de John Stuart Mill, que “*de todas las maneras vulgares de evitar que se consideren los efectos de las influencias morales y sociales sobre la mente humana, la más vulgar es la que consiste en atribuir las diversidades del comportamiento y del carácter a diferencias naturales*”. El acoso sexual laboral aparece naturalizado cuando se utiliza y asume el argumento de que los hombres acosan sexualmente porque sus instintos sexuales son impetuosos, incontrolables, fácilmente desencadenados por la vista de una bella muchacha o por una ropa provocadora.

Si recordamos también, el *modelo sociocultural* argumenta que la génesis del acoso sexual laboral se explica desde el sexismo estructural, desde la existencia de un patriarcado que va sufriendo cambios en su formulación sin desaparecer (Fernández, 1998 y Torns et al, 1999). El estudio de Torns et al (1999) muestra cómo los hombres sienten el mercado de trabajo como un ámbito propio invadido por las mujeres, como manifiestan que las mujeres “los distraen” en el trabajo, etc.

Si tratamos de indagar en el significado que un determinado fenómeno tiene para la persona o grupo protagonista del mismo podemos llegar a la conclusión de que lo que desde fuera de su esfera se concibe como un problema, desde dentro se valora como una solución a otro conflicto que sería el problema real para estas personas (Fernández, 1998). En este caso, el problema real para dichas personas sería la progresiva incorporación de la mujer en el escenario laboral, y el acoso sexual la estrategia de interacción de dominio legítimo.

Éste y otros fenómenos relacionados con el sexo femenino de quienes lo sufren mayoritariamente no se generarían tan frecuentemente si las personas acosadoras y testigos no compartieran una cultura en la que este sexo es desvalorizado, deshumanizado y visto como inferior (Straub, 1999). Tanto en el ámbito laboral como fuera de él, las mujeres suelen ser valoradas según los cánones culturales de belleza, tanto por los hombres como por ellas mismas. Wolf (1991) señala que generalmente las mujeres son más valoradas por los hombres en primer lugar por su apariencia física y por su rol sexual, en lugar de por otro tipo de cualidades como las profesionales, que incluso pueden llegar a pasar inadvertidas para ellos. El llevar ropa más tradicionalmente femenina, particularmente la que acentúa las características de la mujer (jerséis ceñidos, faldas cortas), es un aspecto muy valorado por muchos hombres, a la vez que pone a la mujer en el peligro de “provocar” un acoso sexual y de no ser tomada en serio como profesional⁸⁴.

La visión del hombre como sujeto, profesional y activo, y la de la mujer como objeto, sexual, pasivo, aparece reforzada por las producciones pornográficas. Tal y como señala Romito (2007) citando a Malamuth et al (2000), varias investigaciones en materia de psicología social han confirmado que la exposición a pornografía altera la percepción y los comportamientos de los sujetos, disminuyendo su sensibilidad hacia el sufrimiento ajeno y favoreciendo su aceptación de prácticas violentas y degradantes. La simbología que aporta la pornografía favorece pensamientos que permiten integrar distorsiones cognitivas tales como pensar que la mujer siempre promociona laboralmente debido al acceso a determinados favores sexuales que el superior demanda, que cuando la mujer dice no realmente quiere decir sí, o que la mujer incluso puede llegar a disfrutar tras ser víctima de una violación (Urra, 2007). El trasfondo es la creencia de que la mujer tiene que aportar al mundo laboral además de su preparación profesional, su cuerpo y su sexo⁸⁵.

Estas aportaciones explican que el acoso sexual aparezca en la escena laboral normalizado e invisibilizado (Mora, 2004), lo cual dificulta su identificación y, por lo tanto, su control por parte de los distintos agentes sociales. Como señalan Hearn y Parkin (1995), la sexualidad forma parte de la cotidianeidad, y las organizaciones laborales son contextos sociales en los que la sexualidad está muy presente. Sin embargo, se antoja difícil desligar la sexualidad de las relaciones género / poder en las que se inscribe para las autoras el acoso sexual.

⁸⁴ Una modalidad de deshumanización que a simple vista resulta inocente y pasa inadvertida es llamar a las mujeres con nombres de animales (gatas, víboras, perras, zorras) o definir las por sus partes anatómicas (piernas, culo).

⁸⁵ Esta desvalorización sistemática de las mujeres y, en particular, de sus capacidades intelectuales y morales, es una característica constante en la producción cultural de filósofos y científicos occidentales desde Aristóteles hasta Derrida, pasando por Rousseau, Kant y muchos otros.

Las autoras Wise y Stanley (1992) parten también de este mismo supuesto de un sexismo estructural, aunque hacen más énfasis en las responsabilidades de carácter individual, tachando estas conductas de *“culpables, conductas de las que quienes las cometen son responsables porque eligen cometerlas”* (Wise y Stanley: 1992, 90). Quieren decir las autoras que, independientemente de tratarse o no de decisiones premeditadas, de pretender o no causar un mal a la otra persona, quien acosa sexualmente es responsable de su conducta porque decide llevarla a cabo.

Por último, el *modelo organizacional* señala que en la generación de conductas de acoso sexual laboral tienen mucho que ver la cultura y la estructura de las organizaciones laborales. La cultura organizacional es el sistema de creencias y asunciones de una organización que son compartidas por sus miembros y fundamentan las interpretaciones de lo que ocurre en ella y de otros fenómenos relevantes. Dicha cultura inspira y orienta los comportamientos en ese contexto. Con frecuencia las asunciones básicas son implícitas y pasan desapercibidas para los miembros de la propia cultura, aunque resultan ser un regulador potente de los comportamientos (Peiró, 1996). Por ello, según expertos/as en la materia

“para prevenir los riesgos psicosociales, entre los que se encuentra el acoso sexual laboral, hay que mejorar la organización y el trabajo, es decir, realizar una evaluación de riesgos psicosociales y procurar que esa organización no cree situaciones, momentos o capacidades en las que la arbitrariedad pueda ser tan grande que yo pueda abusar de mi poder” (Ibáñez et al, 2007: 70).

Varias aportaciones teóricas y empíricas consideran algunos elementos de la cultura organizacional que pueden favorecer la aparición de conductas de acoso sexual, como son el solapamiento de lo laboral y lo privado, el sexismo y la discriminación sexual, la sexualización del entorno de trabajo y la desvalorización del trabajo de las mujeres.

Sin haber una causalidad directa, existe una raíz común entre los contextos sexistas y el solapamiento de lo laboral y lo privado (traer cafés, hacer recados personales, etcétera) (Alemany et al, 2000). Es decir, los contextos sexistas se suelen caracterizar, entre otros, por la encomendación de responsabilidades sin límites claros a sus empleadas, y quienes sufren estas situaciones son más propensas a sufrir acoso sexual. La relación amo - sirviente según la cual la mujer / secretaria se encarga de hacer el café, comprar cigarrillos o proveer a las necesidades emocionales o sexuales del jefe, es en parte un mito o una ficción, pero también una realidad. Muchos hombres actúan con frecuencia como si las mujeres que trabajan en puestos subordinados estuvieran también disponibles sexualmente y asumen que otros hombres también las ven de este modo (MacKinnon, 1979).

Por otro lado, la discriminación sexual (consideración de las mujeres como trabajadoras de segunda clase) y la sexualización del entorno laboral (presencia de imágenes pornográficas, comentarios acerca del cuerpo, forma de vestir o vida privada en

general de las mujeres), parecen aparecer con relativa frecuencia, conformando también una cultura organizacional sexista que a su vez sirve de caldo de cultivo del acoso sexual laboral. En esa línea, denuncian Bravo y Cassely que *“la pornografía expuesta en las paredes y escritorios del empleador expresa su idea acerca de la mujer y riñe con la consideración que ella merece en el espacio del empleo”* (Bravo y Cassely, 1992: 33). A nivel general, la discriminación en las relaciones interpersonales suele actuar como variable predictiva del acoso⁸⁶.

El estudio sobre acoso sexual laboral llevado a cabo por Pernas et al (2000) recogía un índice de sexismo del 44,6%, diferenciando entre sexismo leve (40,2%) y sexismo fuerte (14,4%). Un 88,6% de las personas acosadas sexualmente pertenecían a una organización laboral sexista. El estudio de acoso sexual laboral realizado por INMARK Estudios (2007) concluyó que otros tipos de discriminación sexual diferentes al acoso son elementos propicios para la aparición del mismo. Asimismo, ponía de relieve que el 18,6% de las mujeres encuestadas se sentía discriminada sexualmente en el trabajo (un 13% en entornos mayoritariamente femeninos, un 22% en entornos mixtos y un 24,5% en entornos masculinizados). Las situaciones de discriminación más habituales que se apuntaron fueron los menores sueldos en las mismas categorías (30,8%), la dificultad de acceso a puestos de mayor nivel (29,1%), la realización / asignación de tareas menos cualificadas (21,3%), el trato verbal discriminatorio (16,1%) y las mayores dificultades en sectores masculinizados (14,2%) (INMARK Estudios, 2007).

La desvalorización del trabajo, especialmente la del femenino en ocupaciones tradicionalmente masculinas, favorece el acoso sexual laboral; y al mismo tiempo, la vivencia del acoso provoca un sentimiento de poco valor. En muchas organizaciones laborales se detecta con frecuencia un trato excesivamente paternalista⁸⁷ hacia las mujeres, trato que denota la posición de inferioridad que se les concede y el gran esfuerzo que requieren para ganarse el estatuto de adulto en el terreno profesional (Alemany et al, 2000). Una evidencia encontrada en el estudio de Carme Alemany y otros/as es que, para un mismo trabajo, a las mujeres se les atribuyen categorías profesionales más bajas que a los hombres, o el plus de esfuerzo que tienen que hacer en muchas ocasiones para ascender a categorías superiores. Esa dificultad suele ir acompañada de procesos de promoción y ascenso poco transparentes que no se apoyan en pruebas de conocimiento objetivas.

En este mismo estudio se detectó que pocas mujeres entrevistadas se sentían valoradas en el plano profesional, sentimiento que se expresó por la desigual valoración

⁸⁶ Así lo determinan varias investigaciones. Un ejemplo sectorial nos lo proporciona la investigación realizada por Almudena Segurado y otros/as respecto al colectivo de la Policía Local, que concluye que la discriminación y el abuso de autoridad anticipan la presencia de casos de acoso laboral.

⁸⁷ Según Glick y Fiske (1996), el núcleo del sexismo está compuesto por tres principios: la diferenciación entre sexos, la dependencia complementaria y no recíproca de la heterosexualidad y el paternalismo (que implica una jerarquía y, como tal, supone una naturalización de la relación dominio- inferiorización).

de un mismo trabajo según quien lo realice sea de un sexo u otro, tendencia a valorar las capacidades profesionales de las mujeres como cualidades femeninas (mientras que a los hombres les son reconocidas en el plano laboral), mayor dificultad de reconocimiento de la autoridad cuando se trata de una superior en lugar de un superior y dificultades para que les sea reconocida su cualificación profesional por parte de los clientes hombres (Alemany et al, 2000). También en el estudio realizado por Calle et al (1988) se evidenció que el 50% de las mujeres encuestadas se sentía desvalorada profesionalmente por el hecho de ser mujer.

Existen otros elementos organizacionales que, sin favorecer el acoso sexual laboral, pueden llegar a perfilar su tipología y características. Los elementos más destacados son la relación jerárquica entre la persona acosadora y la acosada y la proporción de hombres y mujeres en la organización laboral. Tal y como indican Lamoca y Pérez (2008) suele ocurrir que en organizaciones donde el porcentaje representativo de cada sexo es parecido o el de mujeres mayor y la persona acosadora tiene una posición jerárquica superior a la acosada, es más probable que se den conductas de chantaje sexual prolongadas durante un largo período de tiempo. El proceso tiende a comenzar con un acercamiento aparentemente inofensivo, en el que la persona acosadora se gana la confianza de la acosada y progresivamente empieza comportarse con ella como algo más que un/a amigo/a. El hecho de que el resto de los/as trabajadores/as hayan notado la existencia entre ambos de una relación especial contribuye al rechazo y aislamiento de la acosada. Las demandas de la parte acosadora comienzan a hacerse cada vez más explícitas como evolución natural de la propia relación y, posteriormente, pasan al chantaje. Al final del proceso, suelen aparecer amenazas respecto a la pérdida de prerrogativas o incluso el puesto de trabajo u otras. El acercamiento inicial se ha transformado ya en una conducta agresiva, y la persona acosada puede llegar a tener problemas para definir lo que le está sucediendo.

En el caso de empleos con mayor porcentaje de hombres que de mujeres o similares en los que la persona acosadora tiene un puesto del mismo nivel jerárquico que la persona acosada o incluso inferior, las conductas de acoso se suelen producir de forma puntual, generando hostilidad ambiental sin que existan chantajes. Es el caso también del acoso sexual laboral propiciado por clientes de la persona acosada (INMARK Estudios, 2007).

La Tabla 2.3.20 recoge las principales aportaciones referentes a las causas explicativas que acabamos de mencionar puestas en relación con el modelo en el que se adscriben, así como su crítica a la predicción del modelo biológico.

Tabla 2.3.20: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “causas explicativas” y modelo teórico al que se adscriben.

APORTACIONES	MODELO		
	BIOLÓGICO	SOCIOCULTURAL	ORGANIZACIONAL
No hay aportaciones adscritas a este modelo. Se le acusa de naturalizar y justificar las conductas de ASL	El ASL es producto del sexismo, de un patriarcado en el ámbito público que segrega y subordina a las mujeres. Las mujeres son más valoradas por su belleza y rol sexual que por el profesional	El solapamiento de lo laboral y lo privado, el sexismo y la discriminación sexual, la sexualización del entorno de trabajo y la desvalorización del trabajo de las mujeres favorecen el ASL Otros elementos organizacionales perfilan su tipología y características: la relación jerárquica entre la persona acosadora y la acosada y la proporción de hombres y mujeres	

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.2 VÍCTIMAS Y PERSONAS ACOSADORAS ESPERADAS

Todos los modelos analizados hacen alusión al sexo de las potenciales personas acosadoras y acosadas. Las víctimas esperadas de acoso sexual laboral son, desde el punto de vista de los tres modelos interpretativos, especialmente las mujeres. De la misma forma, las personas acosadoras esperadas son especialmente los hombres.

Los estudios revisados muestran un cierto consenso en señalar unas determinadas variables que acrecientan el riesgo de sufrir acoso y/o que pueden complicar la situación en el caso de que se produzca. Esas variables son el sexo, la existencia de una pareja estable y la edad. Otras variables sobre las que no existe tanto consenso son la existencia o no de contrato y su tipo, la etnia, la antigüedad en el empleo, la tendencia política, la filiación religiosa, el físico y el nivel formativo. Respecto al sexo, corroborando los tres modelos, la condición más clara de riesgo es el hecho de ser mujer. Las cifras aportadas por la Inspección de Trabajo y por el Ministerio de Interior no aparecen desagregadas por sexos, pero las aportadas por los estudios nacionales realizados en Europa evidencian que el sexo es el principal factor de riesgo. De hecho, prácticamente la totalidad de estudios cuantitativos realizados en España seleccionan como muestra únicamente a las mujeres.

Recordemos que desde el modelo biológico se explicaba esta realidad desde el punto de vista del irrefrenable impulso sexual masculino, que desde el organizacional se explicaba por la mayor presencia femenina en puestos subordinados (aunque también

hacia referencia al sexismo) y que desde el sociocultural se explicaba por la relación del fenómeno con la discriminación sexual y el sexismo en general. Ahora bien, aunque los tres modelos estén en lo cierto en su predicción sobre el probable sexo de las personas acosadoras y acosadas, la fundamentación de la predicción sólo está avalada por la información contrastada en el caso de los modelos organizacional y sociocultural.

Como acabamos de señalar, los estudios empíricos revisados van más allá del sexo y hacen referencia a otro tipo de variables que parecen acrecentar el riesgo de sufrir acoso sexual. Supuestamente, la presencia de una pareja estable genera un cierto respeto que inhibe de este tipo de conductas. De esta manera, las personas solteras, separadas, divorciadas o viudas son más propensas a sufrirlo. Siguiendo el estudio sobre acoso sexual laboral de Pernas et al (2000), el 84,7% de las personas acosadas sexualmente no tenían pareja. Esta afirmación es corroborada también por los estudios de Calle et al (1988), EMER Estudios (1994) e INMARK Estudios (2007).

En referencia a la edad, las mujeres jóvenes son quienes recogen mayores tasas de acoso sexual. Para el estudio de Calle et al (1988), el intervalo de mayor riesgo es el de 26 a 30 años, para el de EMER Estudios (1994), el de menores de 20 años y para el de Ibáñez et al (2007) el de 25 a 34 años. El estudio de Pernas et al (2000), en cambio, no encontró significativa esta variable en su estudio.

Según el estudio de Pernas et al (2000) la existencia o no existencia de contrato y el tipo de éste guarda relación con el acoso, siendo la máxima precariedad laboral la que dispara las cifras. En la citada investigación, el 27,1% de las personas acosadas no tenían contrato de trabajo. Sin embargo, los resultados no recogieron mayores porcentajes de acoso en las trabajadoras temporales en relación a las fijas, como ocurrió en el caso del estudio de EMER Estudios (1994).

La procedencia de un país extracomunitario y el ingreso reciente en el puesto de trabajo también parecen constituir a priori factores de riesgo. Ambos supuestos se explican por una mayor vulnerabilidad en relación con el resto de los/as trabajadores, y en el segundo caso, también por la falta de credibilidad asociada a las personas que acceden por primera vez a las organizaciones laborales. A los/las recién llegados/as se les suele percibir como personas con “menos derechos”, se encuentran en situación de incertidumbre en relación a la dinámica de la organización laboral, a la posibilidad de estabilidad, etcétera. En una de las entrevistas llevadas a cabo por el estudio sobre acoso sexual laboral realizado por Ibáñez et al (2007:54), una chica señalaba: “yo era la chica de prácticas ¿qué credibilidad tengo yo ante un jefe?”. Sin embargo, en los estudios realizados la procedencia no ha sido una variable considerada y la antigüedad solamente lo fue en el estudio de Calle et al (1988), que concluyó que no era una variable discriminatoria.

La relación con la tendencia política y la filiación religiosa sólo fue estudiada por EMER Estudios (1994) y por Calle et al (1988), respectivamente. En cuanto a la primera variable, se constataron unas mayores tasas de acoso en las mujeres asociadas y definidas

ideológicamente más a la izquierda que el conjunto de la muestra. En cuanto a la segunda, en las no creyentes o católicas no practicantes. Estos resultados fueron explicados por la menor normalización de conductas de acoso que se pueden dar en personas que apuestan por dichas opciones, más que por considerarse variables de riesgo para sufrirlo.

El atractivo físico fue recogido como variable en el estudio de Calle et al (1988), resolviendo que en quienes se dan mayores tasas de acoso es en las personas consideradas atractivas por las personas encuestadoras y con un estilo más juvenil. También el nivel formativo fue una variable a analizar en los estudios de Calle et al (1988), de EMER Estudios (1994) y de Pernas et al (2000), siendo significativa tan sólo para el segundo, que recogió mayores tasas de acoso en personas con estudios secundarios, medios y superiores. Este dato corrobora las conclusiones de otros estudios realizados fuera de España (O'Brien, 1991; Gartner y McCarthy, 1991 y Coster et al, 1999), que explican que la razón está en que las mujeres más formadas tienden a desafiar en mayor medida la autoridad masculina. Este perfil sólo es aplicable a los casos en los que la mujer es la persona acosada y el hombre el acosador, dado que invoca al poder de género.

La persona acosadora, sin tener que presentar un perfil concreto ni una psicopatía, se suele caracterizar según el estudio de INMARK Estudios (2007) por patrones de comportamiento como la tendencia al sexismo, la agresividad, el carácter dominante, la inseguridad, etcétera. Se observa en ellas cierta tendencia al acoso. No se trata de que se obsesionen con una persona concreta y de manera excepcional, sino que suelen presentar una conducta repetitiva en la mayor parte de los casos, totalmente independiente del interés o enamoramiento hacia la persona⁸⁸.

La relación profesional entre la persona acosadora y la acosada fue estudiada por EMER Estudios (1994), Pernas et al (2000) e INMARK Estudios (2007). Salvo en el último estudio, en el que los compañeros/as representaron el 58,8% de los casos, el superior directo el 20,6%, los clientes el 14,3%, los/as directivos/as el 2% y los/as subordinados/as el 1,3% (Calle et al, 1988), se extrajeron cifras más altas en los casos de acoso por parte de un superior (47% en el estudio de EMER Estudios y 80% en el de Pernas et al).

La Tabla 2.3.21 sistematiza las principales aportaciones referentes al sexo de las víctimas y de las personas acosadoras esperadas, ya que los modelos no consideran otras variables como la edad, la relación profesional, etc.

⁸⁸ Según Pryor y Stoller (1994), algunos individuos tendrían mayor predisposición que otros a acosar. A esta conclusión llegó a través del desarrollo de un instrumento denominado "Likelihood to Sexually Harass" (LSH), cuya finalidad era precisamente medir la propensión de los hombres a cometer las formas más severas de acoso sexual mediante la valoración de la disposición a usar el poder social para dichos propósitos. Los puntajes de LSH correlacionan con medidas de actitud y creencias relacionadas, como es el caso de medidas de estereotipización de roles de género y creencia en los mitos de la violación.

Tabla 2.3.21: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “víctimas y personas acosadoras esperadas” y modelo teórico al que se adscriben.

APORTACIONES	MODELO		
	BIOLÓGICO	SOCIOCULTURAL	ORGANIZACIONAL
	Las aportaciones teóricas y empíricas corroboran la estimación del modelo de que el sexo femenino es un factor de riesgo y de que los hombres son los principales acosadores, aunque difieren en la explicación del porqué esto es así.	Generalmente, mujeres víctimas y hombres acosadores, ya que el ASL se explica desde el sexismo que únicamente recae en ellas.	Generalmente, mujeres víctimas y hombres acosadores, ya que ellas suelen estar en posiciones subordinadas en el escenario laboral.

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.3 LOS ACTOS ESPERADOS

Los actos esperados por el modelo biológico son, sobre todo, las conductas de cortejo y, en ocasiones, las de chantaje sexual (único caso en el cual considera que realmente se produce un acoso). En la misma línea, el modelo organizacional señala como actos esperados las conductas de chantaje sexual, sexo a cambio de mejorar la situación laboral, no empeorarla o acceder a un puesto de trabajo. El modelo sociocultural recoge las conductas de chantaje sexual y también las de acoso ambiental, como lo hace la normativa que regula el fenómeno, los estudios que miden su incidencia y las aportaciones teóricas sobre el mismo.

Como hemos visto a lo largo del epígrafe 2.3.2 (“El acoso sexual laboral en España: fuentes de información y el estado de la investigación y de la intervención social en las organizaciones laborales”), existen varias conductas susceptibles de ser catalogadas como acoso sexual laboral, eso sí, siempre y cuando resulten ofensivas para quien las recibe o constituyan un chantaje. Esa variedad de conductas, de distintas naturalezas, diversos grados de gravedad, etcétera, integran los diferentes listados de conductas propuestas por los/las autores/as de los estudios empíricos revisados o por las personas integrantes de grupos de discusión que se realizan en estos estudios, bajo la catalogación de conductas de acoso sexual laboral.

La Tabla 2.3.22 ilustra las aportaciones relativas a las conductas esperadas. Los estudios revisados concluyen que un porcentaje elevado de conductas sexuales ofensivas para los/as trabajadores/as no constituyen chantaje sexual, sino acoso ambiental;

tipología regulada por la normativa y no contemplada en los modelos organizacional y biológico.

Tabla 2.3.22: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “conductas esperadas” y modelo teórico al que se adscriben.

APORTACIONES	MODELO		
	BIOLÓGICO	SOCIOCULTURAL	ORGANIZACIONAL
	Sólo las de chantaje sexual laboral.	Todo tipo de conductas sexuales susceptibles de ser catalogadas como ASL: chantaje sexual y acoso ambiental.	Sólo las de chantaje sexual laboral.

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.4 REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA

Para el modelo biológico la reacción de la persona acosada es el halago, salvo que existan conductas de chantaje sexual, mientras que para el organizacional es la indefensión, reacción que recoge también el modelo sociocultural y a la que añade la impotencia, la normalización y la auto-culpa.

La caracterización del fenómeno expresada en los diferentes estudios consultados coincide con los posicionamientos de los modelos organizacional y sociocultural. Muestran cómo la persona que sufre el acoso se suele plantear la respuesta en términos de la dicotomía renuncia del empleo – aguante de la situación, dilema que en ninguno de los casos aporta una solución favorable. Traspasando la agresión física es cuando se percibe mayor legitimidad para responder de forma activa, ya que se entiende que el entorno interpreta que la persona acosadora sólo trataba de ligar y nadie va a tomar en serio la reclamación. Del estudio sobre acoso sexual laboral realizado por Torns y otros/as se extrajeron los siguientes comentarios aportados en uno de los grupos de discusión masculinos: “a cualquier chorrada ya lo llaman acoso sexual, no tienen el mismo sentido del humor y les molesta cualquier chiste”, “a ellas les gusta ese tipo de acoso siempre que sea un acoso simpático” (Torns et al, 1999: 72).

Nos encontramos entonces con que rara vez la persona acosada se decide a denunciar, lo cual es comprensible desde el punto de vista de la posible falta de credibilidad que espera de su entorno y de la dificultad de aportar pruebas de los hechos. Según el estudio de Pernas et al (2000), el porcentaje de denuncia en la muestra de

personas acosadas fue del 3% y en el estudio de INMARK Estudios (2007) del 1%. Es también de señalar que suele ser común que el acoso se produzca en privado. Así, el estudio sobre acoso sexual laboral realizado en País Vasco concluyó que el 45% de las situaciones de acoso se produjeron en la intimidad de la persona acosadora y acosada (Ibáñez et al, 2007). En general, el acoso sexual suele ser puramente verbal y en tono menor. Por lo tanto, la situación crítica de la víctima puede no ser observable, y la ética consensuada de “no balancear el bote” suele ser aplicada contra cualquiera que proteste por un comportamiento que, en la superficie, no perturba el ambiente laboral⁸⁹ (Morris, 1994). Es cierto que, aunque generalmente los episodios de acoso no se manifiestan mediante la violencia física, generan consecuencias negativas de índole psicológica en la víctima.

Generalmente, se recurre a estrategias informales o adaptativas como la evitación, la normalización, ignorar el comportamiento y, en pocas ocasiones, el enfrentamiento directo. También, aunque en menor grado, se tiende a cambiar de puesto, o de empleo cuando fallan las estrategias anteriormente mencionadas. Esta última opción representó un 22,2% en el estudio de EMER Estudios (1994) y un 51,9% en el de INMARK Estudios (2007). Las estrategias cognitivas y emocionales en general van desde la simple tolerancia del acoso, a negar que esté ocurriendo o tenga consecuencias. Es más frecuente que las personas más jóvenes y las que aspiran a avanzar en su carrera traten de defenderse, generándose un clima de guerra en el que tienen muy pocas alternativas de ganar; y que las personas con responsabilidades familiares soporten más tiempo el acoso por temor a perder el empleo (Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007).

En el estudio realizado por Calle et al (1988) se puso de manifiesto el alto grado de desinformación de los/las trabajadores/as con respecto a la existencia de medidas legales ante el acoso sexual laboral; y los estudios de EMER Estudios (1994), Pernas et al (2000) e INMARK Estudios (2007) la poca confianza depositada por los/las mismos/as en sindicatos (acudieron de un 1% a un 4,5%), comités de empresa (acudieron un 4,5%), superiores directos (acudieron un 25%) e instituciones públicas y privadas (acudieron un 1,6%).

La Tabla 2.3.23 explica las aportaciones relativas a la reacción esperada por parte de la persona acosada. Una vez más el modelo sociocultural se constituye como el más completo a la hora de predecir el fenómeno.

⁸⁹ En la mayor parte de los casos no existe una correlación clara entre la conducta de agresión directa y un resultado dañino perceptible, por lo que las conductas que constituyen el acoso sexual son consideradas más cercanas a la seducción que a la violación.

Tabla 2.3.23: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “reacción de la persona acosada” y modelo teórico al que se adscriben.

	MODELO		
	BIOLÓGICO	SOCIOCULTURAL	ORGANIZACIONAL
APORTACIONES	Halago, salvo en casos de chantaje sexual, en los que no predice la reacción.	Integra respuestas habituales como: la tolerancia al acoso, su negación, su normalización, la renuncia al empleo o, en pocas ocasiones, la denuncia.	Únicamente la indefensión como respuesta.

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.5 REACCIÓN DEL ENTORNO LABORAL

Respecto a la reacción del entorno laboral frente a las conductas de acoso, el modelo biológico la considera inexistente por la naturalidad que atribuye a este tipo de conductas. El modelo organizacional no las recoge y el sociocultural condena, como lo hacen los estudios consultados, la pasividad y la falta de apoyo social por parte tanto de la organización laboral como de los/las compañeros/as.

Tanto los/las compañeros/as de trabajo de la persona acosada como los/las representantes de la organización laboral tienden a utilizar de forma consciente o incluso inconsciente ciertas estrategias de legitimación de la conducta de acoso sexual laboral. Cuando actuamos, el ambiente domina nuestra atención, mientras que cuando observamos cómo actúa otra persona, esa persona es la que ocupa el centro de nuestra atención⁹⁰. En los casos de acoso sexual laboral el entorno tiende a atribuir a la persona acosada la responsabilidad de la generación de la situación de acoso, lo cual representa un poderoso mecanismo de desinterés moral. Se configuran como atenuantes simbólicos la forma de vestir “provocativa”, la aceptación de invitaciones de carácter más personal, el no defenderse violentamente, la presunción de que le ha podido gustar, etcétera.

De entre las afirmaciones realizadas en el grupo de discusión masculino del estudio sobre acoso sexual laboral de Teresa Torns y otros/as destacan en ese sentido las siguientes: *“¡sinvergüenza sinvergüenza! pero siempre iba con una falda, que bueno”, “cada persona da idea de lo que da de sí según su apariencia”* (Torns et al, 1999: 72). En el estudio realizado por Pernas et al (2000) una de cada tres personas encuestadas señala a la persona acosada como culpable de los sucesos. Este mismo estudio recoge otra

⁹⁰ Ross denominó error fundamental de atribución a la tendencia que todas las personas tenemos de olvidarnos de las situaciones y tomar en consideración solamente a las personas a la hora de explicar o juzgar su conducta (Ross, 1977).

interesante afirmación de un grupo de discusión de mujeres: *“el problema fue que nadie hizo nada, que se lo ha buscado ella con esas pintas, porque con esas pintas dónde va a ir (...) tanto compañeros como compañeras, todo el mundo le echó la culpa a ella”* (Pernas et al, 2000: 48).

Estas afirmaciones constituyen una manifestación de poder que se refiere a la construcción de la normalidad (Foucault, 2001), de la reputación positiva o negativa de las mujeres, realizada en muchos casos por las propias mujeres. De hecho, además de participar del argumento de atribuir una reputación a sus compañeras en función de su forma de ser, de actuar o de vestir, las propias mujeres se someten, se auto controlan, se auto vigilan para seguir los cánones establecidos. En el estudio elaborado por EMER Estudios (1994), un 16% de las mujeres encuestadas consideraban necesario no vestir de forma provocativa para evitar tener problemas con los hombres.

Como se ha comprobado también, los/las compañeros/as de la persona acosada, así como los/las representantes de la organización laboral, utilizan generalmente criterios erróneos a la hora de legitimar el discurso de estas personas acosadas. Si ciertos comportamientos se denuncian demasiado pronto, la denuncia será interpretada como una exageración, y en la situación contraria, si se denuncian tarde, tendrán que justificar haber aguantado más de la cuenta y hacerse responsables en todo caso de su resultado: *“las cosas siguieron igual y me consideraba hasta cierto punto responsable porque no sabía cómo decirle que no me agradaban sus observaciones”* (Philipps et al, 1989: 86). Como se puede apreciar en el citado extracto, la víctima se suele sentir responsable de la situación por no saber exactamente de qué forma actuar ante las conductas de acoso sexual.

Por otro lado, sólo cuando se pierde el puesto se las suele catalogar como víctimas y pueden ser creídas. Indican Lamoca y Pérez (2008) que, a la hora de otorgar credibilidad a las mujeres que ponen en conocimiento un episodio de acoso, influye la presencia de una serie de elementos, como son la inexistencia de interés en la denuncia, que la tipología de acoso revista aparente gravedad, que no se trate de un caso aislado y que sea personalmente creíble en un sentido sexual, en otras palabras, modosa y recatada.

La Tabla 2.3.24 sistematiza la información relativa a las conductas que suelen ser legitimadas y a aquéllas que generalmente se tienden a deslegitimar.

Tabla 2.3.24: Conductas tenidas en cuenta por los/as compañeros/as de trabajo y por los/as representantes de la organización para legitimar o deslegitimar los discursos de las personas acosadas.

CONDUCTAS LEGITIMADAS	CONDUCTAS NO LEGITIMADAS
Las conductas de acoso son graves (traspasan la barrera de la agresión física)	Si la persona acosada no denuncia significa que consiente las conductas.
La persona acosada abandona el puesto de trabajo	Si denuncia, la denunciante es una exagerada.
La persona acosada es creíble desde un punto de vista sexual: modosa y recatada.	La persona acosada no es creíble desde el punto de vista sexual: atractiva, extrovertida.

Fuente: Elaboración propia.

En el mejor de los casos, el entorno laboral suele ofrecer más comprensión que ayuda, sobre todo por el miedo que planea sobre ellos/as por la posibilidad tener conflictos en el trabajo o incluso poder llegar a perderlo⁹¹ (Martín y Martín, 1999). En el contexto actual estas conductas tienden a agravarse. Como señalaba Blanco (2003: 92) “la expansión de las formas de acoso en la empresa es propia de la globalización”. No podemos olvidar que la actual situación laboral está caracterizada por un incremento de la competitividad, por un “darwinismo social exacerbado” en palabras de Anastasio Ovejero (2006), con el agravante que supone la progresiva precarización de las relaciones laborales y la incertidumbre y miedo al futuro que trae aparejada. Este contexto facilita de alguna manera el surgimiento de episodios de acoso sexual laboral o, al menos, no favorece el apoyo social. Indica así Ovejero que “*el actual momento ultra-liberal se sustenta en valores instrumentales que exigen al individuo compararse con los demás y salir siempre victorioso*” (Ovejero: 2009: 43). La sociedad presiona a los individuos para que se sitúen por encima de los demás, lo cual contribuye a la banalización de la injusticia dirigida a otros/as e incluso la colaboración con ella.

Según el estudio sobre acoso sexual laboral realizado por EMER Estudios (1994), en el 72% de los casos los/las representantes de la organización laboral permanecieron pasivos tras el conocimiento de los casos de acoso, y quienes tomaron medidas optaron por minimizar y ocultar el problema. Según el de INMARK Estudios (2007), la posición de la organización laboral osciló entre las respuestas pasivas como la ocultación, el cambio de centro de la víctima, su despido, la normalización y el no tomar parte; y las activas, como el cambio del responsable de centro, la apertura de expediente, o despido del mismo y la elaboración de normas de actuación, representado éstas últimas tan sólo el 8,3%. Dentro de ellas, la opción más recurrida fue la de cambiar al responsable de centro (3,9%), opción

⁹¹ Algunos experimentos de psicólogos sociales como Darley y Latané (1968), Milgram (1981) y Zimbardo et al (1986), ya mostraron los factores psicosociales que pueden llevar a muchas personas a mostrar una actitud pasiva de no apoyo cuando contemplan situaciones de emergencia, mediante la conducta de imitación de los demás y la difusión de la responsabilidad.

que no hace sino trasladar el problema. Finalmente, según el realizado por Mónica Ibáñez et al (2007), la organización laboral reaccionó ante el suceso en un 27,3% de los casos y su actuación consistió principalmente en la minimización del problema y en el ocultamiento.

En la mayor parte de los estudios se recomienda, entre otras intervenciones, la implicación de la organización laboral en la elaboración de protocolos de actuación contra el acoso sexual laboral. En el de Calle et al (1988) se estima como deseable el establecimiento de procedimientos de queja en la organización laboral, elaborados en todo caso junto a los sindicatos. En el de EMER Estudios (1994) más del 90% de las personas encuestadas y los sindicatos valoraron esa misma necesidad, acompañada también de la realización de campañas de sensibilización. No obstante, la patronal, dentro de la misma investigación, consideraba que las cifras evidenciaban que hay pocos casos como para considerarlo como un problema y, por lo tanto, para tomar partido. La misma oposición de la patronal se recoge en el estudio de Mónica Ibáñez y otros, a través del discurso de la desproporción de las cifras de acoso en el ámbito geográfico de referencia y el interés prestado por el mismo (Ibáñez et al, 2007). En el estudio de Pernas et al (2000) se señala como deseable la adopción por parte de las organizaciones laborales de un procedimiento de denuncia y sanción interna interviniendo activamente en los casos de acoso sexual de los que se tenga conocimiento, así como la realización de actividades informativas sobre los derechos de las mujeres trabajadoras. La elaboración de protocolos de actuación, como hemos mencionado en epígrafes anteriores, ya no es sólo una intervención deseable tras la evidencia empírica. Desde la entrada en vigor de la *Ley de Igualdad*, es una obligación para la empresa pública y la privada. Sin embargo, como acabamos de constatar en apartados anteriores, el proceso de implantación transcurre lentamente y ha de responder a varios retos para que el resultado sea el esperado.

La Tabla 2.3.25 muestra la aportación alusiva a la reacción esperada del entorno laboral, en la que el modelo sociocultural se constituye, nuevamente, como el más completo a la hora de predecir el fenómeno.

Tabla 2.3.25: Principales aportaciones relativas al elemento de análisis “reacción del entorno laboral” y modelo teórico al que se adscriben.

APORTACIONES	MODELO		
	BIOLÓGICO	SOCIOCULTURAL	ORGANIZACIONAL
No recoge consideraciones al respecto.		Integra todo tipo de respuestas habituales tales como: la utilización de estrategias de legitimación del acoso, ofrecer más comprensión que ayuda, intento por normalizar y minimizar el problema, etc.	No recoge consideraciones al respecto

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.6 LAS CONSECUENCIAS ESPERADAS

Por lo que respecta a esta cuestión, el modelo biológico no se centra en las consecuencias esperadas del acoso, ya que interpreta que la mayoría de las conductas englobadas en él son de cortejo y, por lo tanto, no dañinas. El modelo organizacional pone el énfasis en las consecuencias laborales, y señala concretamente la pérdida de prerrogativas. El modelo sociocultural completa la lista recogiendo a parte de las laborales, las físicas, las psicológicas y las interaccionales.

Según la información aportada por EMER Estudios (1994), en las mujeres que han sufrido acoso sexual laboral se evidencian con mayor frecuencia que en el promedio los siguientes síntomas en su salud: fatiga, tristeza injustificada, ansiedad, angustia, insomnio, agobio y tensión y falta de seguridad en sí mismas. Por su parte, en las entrevistas realizadas en el estudio de Mónica Ibáñez y otros/as (2007), destacaron las consecuencias personales y profesionales, especialmente el temor, la ansiedad y el cambio de puesto o pérdida del empleo de la víctima.

Prácticamente toda la literatura que se refiere a las consecuencias del acoso sexual laboral coincide en señalar las siguientes, que se estructuran en varios niveles. En primer lugar, las más evidentes son las individuales, las que repercuten en la persona que sufre el acoso sexual. Comprenden la tristeza, la depresión, el miedo, la inquietud, la angustia y la pérdida de confianza, entre otras. En casos revestidos de especial gravedad, el acoso sexual puede llegar a tener como consecuencia el suicidio (Comisión Europea, 1998). Hay que destacar en ese sentido que muchos de los conflictos laborales que llegan a los

sindicatos, bajas médicas por depresión y estrés y muchos traslados, encubren una historia de acoso sexual⁹² (Rubenstein y de Vries, 1993).

Conviene también traer a colación que, al margen de estas consecuencias, el acoso sexual laboral es una forma de violencia que atenta contra derechos fundamentales como el derecho a la dignidad, a la integridad física y moral, a la igualdad, al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen. Es una forma de discriminación que, como señalan Rodríguez⁹³(1993) y Welst (1999), afecta tanto al/la el/la trabajador/a cuya negativa produce o puede producir un cambio en sus condiciones de trabajo o su cese, como para aquel/la que acepta por miedo, porque está viendo restringida su libertad de elegir.

El impacto, en un sentido general, está moderado por el tipo de acoso, su duración, la fortaleza de la persona acosada, las necesidades económicas y por su estatus y situación laboral a la que ésta está sujeta y los apoyos recibidos por parte de las instituciones, la organización laboral y sus redes más cercanas (entre otros). Se han denominado factores de estímulo los aspectos objetivos relativos a las conductas de acoso que actúan como moderadores de las consecuencias del mismo. Éstos se pueden clasificar en: frecuencia, duración e intensidad. La frecuencia alude al número de incidentes, la duración a la longitud de tiempo durante la que fue sometida la persona acosada a dichos incidentes y la intensidad a la percepción de esta persona sobre su magnitud. La intensidad es un aspecto complejo de identificar, porque depende de la percepción de quien recibe las conductas. Aún así, podemos citar seis factores que generalmente pueden contribuir a explicar por qué unas conductas se perciben como más intensas que otras. Es así cuando: se lleva a cabo por múltiples acosadores/as, las conductas trascienden de lo verbal (son físicas), generan miedos (no sólo molestia), están centradas únicamente en una sola persona receptora, la/s persona/s acosadora tiene un alto poder jerárquico y la persona acosada tiene restringidas opciones de escape.

Para explicar el impacto es importante tener en cuenta el grado de centralidad del trabajo en la vida de la persona acosada. La valoración del trabajo es muy variable de un individuo a otro, pero a nivel general se observan importantes diferencias entre la valoración de los hombres y la de las mujeres, valoración que no ha seguido las mismas tendencias. En la actualidad se observa una leve disminución de la importancia atribuida al trabajo por parte de los varones (sobre todo los jóvenes) y un aumento en el caso de las mujeres (Worldwatch Institute, 2000). La diferencia de centralidad radica en que el acceso al empleo es una conquista social relativamente reciente para las mujeres y no cumple

⁹² Como señala Romito: “la negación es una de las estrategias para ocultar la violencia y una modalidad evidente se concreta en los servicios sociales y de salud, cuando signos gravísimos de violencia pasan inadvertidos y son diagnosticados bajo denominaciones genéricas” (Romito, 2007: 151).

⁹³ La citada obra de Armando Rodríguez fue la primera publicación sobre acoso sexual laboral en Argentina.

únicamente la función de garantizar la independencia económica con respecto a la familia, sino que es también la base de su independencia frente al varón.

Las consecuencias de este fenómeno traspasan la barrera de lo individual afectando también a la organización laboral y a la sociedad en general. Afecta al rendimiento, a la productividad laboral, debido a las consecuencias psico-físicas de la persona acosada y a la distorsión en la comunicación y la colaboración entre ésta y la persona acosadora. Así, se produce una disminución de la cantidad y calidad del trabajo desarrollado por la persona afectada, el entorpecimiento o la imposibilidad del trabajo en grupo, problemas en los circuitos de información y comunicación, etcétera (Dansky y Kilpatrick, 1997; Plevan, 2001).

Se pueden generar nuevos costes para la organización laboral, debido sobre todo al posible incremento del absentismo de la persona afectada. Es posible también que se produzcan pérdidas en la fuerza de trabajo, ya que previsiblemente el/la trabajador/a intentará cambiar de puesto o de organización. Esto puede suponer la pérdida de mano de obra muy valiosa y, evidentemente, nuevos costes de reclutamiento y formación de un/a trabajador/a sustituto. Se pueden incrementar también los costes por bajas y seguros médicos para responder a las consecuencias individuales.

Distintas cuestiones como la cohesión, la colaboración, la cooperación, la calidad de las relaciones interpersonales, que se refieren al clima social en una organización laboral, peligran ante la existencia de problemas de este tipo. Puede aparecer o intensificarse la conflictividad laboral. También existe una relación entre la calidad del clima laboral y el incremento de la accidentabilidad (accidentes por negligencias o descuidos). Finalmente, son importantes también otros costes intangibles que afectan a la reputación de la organización laboral, un activo muy importante que debe ser medido y gestionado como cualquier otro. Las firmas tardan años en construirse una reputación y unos simples rumores pueden llevar al traste todo el trabajo hecho para éste propósito. La publicidad de la situación puede contribuir a deteriorar la imagen de la empresa siempre que ésta no haya instaurado mecanismos de prevención y asistencia del acoso sexual (Crull, 1982; Blakely y Moorman, 1998; Moyer y Nath, 1998).

A continuación presentamos en la Tabla 2.3.26 una síntesis de las principales consecuencias asociadas al acoso sexual laboral ordenadas según su tipología. Dichas consecuencias pueden verse moderadas por las variables señaladas en la última fila de la tabla. Al visualizarla se corrobora que los modelos biológico y organizacional se quedan cortos a la hora de predecir la gran variedad de consecuencias que trae aparejada el fenómeno, bien descritas en cambio por el modelo sociocultural.

Tabla 2.3.26: Principales consecuencias del ASL para las personas que lo sufren y variables moderadoras, según las aportaciones de los/as autores/as consultados/as

PSICOLÓGICAS	FÍSICAS	LABORALES	SOCIALES	INTERACCIONALES
Tristeza	Dolor de cabeza	Baja concentración	Posible estigmatización	Problemas afectivos y/o pérdida de confianza con: familia, pareja, personas del sexo opuesto, etc.
Depresión				
Miedo				
Inquietud	Fatiga	Baja productividad	Desigualdad entre hombres y mujeres	
Desestabilización				
Ansiedad				
Angustia	Insomnio	Absentismo	Desigualdad entre hombres y mujeres	
Disminución de autoestima				
Nervios				
MODERADAS POR				
Centralidad otorgada al trabajo	Fortaleza personal	Necesidades económicas	Apoyos recibidos o negados	Frecuencia, intensidad y duración del acoso

Fuente: Elaboración propia.

2.3.3.7 PRINCIPALES CONCLUSIONES SOBRE LA CONTRASTACIÓN EMPÍRICA Y CONSIDERACIONES SOBRE EL MARCO INTERPRETATIVO DEL ESTUDIO EMPÍRICO

Una vez contrastado el enfoque de los tres modelos interpretativos con la información sobre la caracterización del fenómeno procedente de datos concretos y de aportaciones teóricas y empíricas, estamos en condiciones de recapitular y valorar la medida en la que el posicionamiento de cada uno de estos modelos se adecua a la realidad del acoso sexual laboral.

Refiriéndonos a las *causas explicativas* parecen cumplirse los pronósticos del modelo sociocultural, quien explica la existencia de acoso basándose en el sexismo estructural. El acoso sexual laboral es catalogado como resultado de una situación de poder con un fuerte contenido real, la discriminación laboral de la mujer que es vista como una intrusa en éste ámbito, y unas claras referencias simbólicas, un imaginario patriarcal que lleva a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional.

También se cumplen los pronósticos del modelo organizacional, quien contempla la importancia de la estructura y la cultura organizacional en la generación de situaciones de acoso sexual laboral. Los elementos de la estructura y la cultura organizacional que favorecen el acoso son el solapamiento de lo laboral y privado, el sexismo, la discriminación sexual, la sexualización del entorno de trabajo y la desvalorización del trabajo de las mujeres. Los elementos que mayormente contribuyen a perfilar su tipología

y características son la relación jerárquica entre persona acosadora y acosada y la proporción de hombres y mujeres en la organización laboral.

Todas las aportaciones son difícilmente compatibles con el modelo biológico, que explica la existencia de conductas de acoso desde el incontrolable impulso sexual que especialmente supone que tienen los hombres. Se acusa a este modelo de intentar normalizar el fenómeno y de presentarle como algo prácticamente natural e inevitable, fundándose en un argumento no corroborado científicamente.

Con respecto a las *víctimas y personas acosadoras esperadas*, los resultados de investigación corroboran el posicionamiento de los tres modelos, quienes centrándose en el sexo de estas personas apuntan a los hombres como principales personas acosadoras y a las mujeres como principales personas acosadas. No obstante, la afirmación de la natural atracción de los hombres hacia las mujeres y viceversa que expone el modelo biológico parte de la premisa de una heterosexualidad obligatoria y/o de la no consideración de otras tendencias sexuales como la bisexualidad o la homosexualidad. El punto de partida de los tres modelos se puede considerar incompleto al ser deficitario para explicar el acoso sexual laboral que puede ejercer un hombre hacia otro hombre o una mujer hacia otra mujer. Sin embargo, por el momento, los estudios empíricos españoles tampoco han prestado atención a esta cuestión. Un estudio sobre el acoso sexual laboral a gays y lesbianas en Inglaterra (Palmer, 1993) evidenció que el 50% de éstas personas sufren acoso por su tendencia sexual y que generalmente proviene de algún varón.

Lo que sí que han tenido en cuenta los estudios analizados, en cambio, son otras variables no consideradas por los modelos interpretativos. Sobre algunas de ellas no se ha generado consenso en los resultados de las investigaciones, aunque la existencia de una pareja estable y la edad han sido señaladas como variables significativas en todos ellos. Parece ser que la existencia de pareja estable es un inhibidor para la persona acosadora y que el acoso tiende a minimizarse en los tramos de edades más avanzadas. Ni los estudios ni los modelos han hecho énfasis en variables significativas, diferentes al sexo, referidas a la persona acosadora. Únicamente se ha mencionado la tendencia al sexismo de quienes llevan a cabo este tipo de conductas.

Respecto a los *actos de acoso sexual esperados*, los estudios revisados aluden a listados de conductas de distinto nivel de gravedad, que se pueden realizar bajo amenazas de despido u otro tipo de chantajes o sin ningún tipo de condicionamiento, pero generando un ambiente intimidatorio y hostil para la persona acosada. En otras palabras, los estudios revisados tienen en consideración tanto las conductas de chantaje sexual como las de acoso ambiental, como lo hace la normativa, y midiendo la incidencia del fenómeno y obtienen respuesta positiva en ambas tipologías. Esta forma de proceder y estos resultados ponen en evidencia los posicionamientos de los modelos biológico y organizacional, que no tienen en cuenta la tipología de acoso sexual ambiental que se da cuando la conducta es indeseada por parte de la persona que la recibe y, aún sin

manifestarse mediante un chantaje genera un ambiente intimidatorio y hostil. El olvido de esta modalidad de acoso sexual laboral trivializa una parte cuantitativamente importante del fenómeno que también genera sufrimiento a sus víctimas. En definitiva, es el modelo sociocultural el que maneja una posición más cercana a la realidad observada del fenómeno, considerando ambas tipologías de conductas.

Con relación a la *reacción de la persona acosada*, las evidencias empíricas apoyan las tesis de los modelos organizacional y sociocultural. Los estudios ponen de manifiesto que la mayor parte de las personas acosadas responden al acoso con estrategias como la evitación, la normalización, la negación, el cambio e incluso abandono del puesto o de ese trabajo. En general, se plantean la respuesta en términos de la dicotomía aguante de la situación o renuncia del empleo. Tal forma de proceder está fundamentada en pensamientos como creer que no se les va a tomar en serio, que su denuncia de la situación puede ser considerada como una exageración, que no van a ser creídas, etcétera. Por otro lado, en rara ocasión las personas acosadas disponen de pruebas que puedan demostrar la veracidad de la existencia de acoso. Además, existe también un alto grado de desinformación sobre las medidas legales al respecto y mucha falta de confianza en la obtención de una respuesta activa satisfactoria por parte de la organización laboral o vías de solución posibles por parte de sindicatos u otras organizaciones.

Esta información obtenida permite desestimar el planteamiento del modelo biológico, que considera que, generalmente, las conductas denominadas de acoso sexual suponen halago para sus receptores/as. Por su parte, el modelo organizacional apunta elementos contrastables al manifestar que la persona acosada siente indefensión, pero quedaría completado con las aportaciones del modelo sociocultural, que describe con mayor profundidad la reacción de la persona acosada.

Si nos detenemos a analizar la *reacción que el entorno laboral* tiene ante este tipo de situaciones, nuevamente el modelo sociocultural parece reflejar la realidad mejor. El modelo denuncia la pasividad y la falta de apoyo social por parte tanto de la propia organización laboral como de los/as compañeros/as. Los estudios muestran cómo, de manera frecuente, se atribuye la responsabilidad de los hechos a la persona acosada, y cómo se utilizan como atenuantes simbólicos la forma de vestir “provocativa”, la aceptación de invitaciones de carácter más personal, el no defenderse violentamente, la presunción de que le ha podido gustar, etcétera.

La respuesta más frecuente en las organizaciones laborales es la pasividad o la adopción de medidas para minimizar y ocultar el problema. En el caso de los/las compañeros/as, se observa con claridad una falta de apoyo por difusión de la responsabilidad, en un contexto competitivo en el que se interpreta como perjudicial "buscarse problemas por ayudar al otro/a". El modelo organizacional no se posiciona explícitamente ante esta cuestión, al igual que el biológico.

Por último, los estudios han demostrado la existencia de *consecuencias* negativas que devienen del sufrimiento de episodios de acoso sexual laboral. Estas repercusiones negativas se manifiestan en la esfera física, psicológica, laboral y social; y no sólo afectan a la persona acosada, sino que también sus redes sociales y la propia organización laboral se pueden ver perjudicadas. Todas estas consecuencias, moderadas por el tipo de acoso, su duración, la fortaleza de la persona acosada, las necesidades económicas de ésta, los apoyos recibidos, etcétera, sólo son recogidas con profusión por el modelo sociocultural. El modelo biológico no entiende que el acoso genere consecuencias negativas y el modelo organizacional solamente se ciñe a las consecuencias laborales para la organización y la persona acosada.

Tras esta revisión de información relativa a la caracterización del fenómeno y su contrastación con las posturas de los modelos biológico, organizacional y sociocultural podemos concluir afirmando que tanto el segundo como, sobre todo, el tercer marco interpretativo, dan importantes pistas que ayudan a comprender qué es el acoso sexual. Sus posicionamientos, contrastados y verificados por resultados de estudios empíricos, por datos y por aportaciones teóricas, constituyen el marco de referencia de nuestro trabajo de campo. Así, esta síntesis sobre las causas del fenómeno, sus consecuencias, la forma en la que se enfrenta, etcétera, nos sirve de guía para contrastar la realidad del acoso sexual laboral con la percepción social de dicha realidad en el contexto de Valladolid (expresada a través de los discursos de los agentes implicados en su prevención y control). Lo veremos a continuación, en el Capítulo 3 (“El estudio empírico de la percepción social sobre el acoso sexual laboral”).

CAPITULO 3

El estudio empírico de la percepción social sobre el acoso sexual laboral

- **3.1 ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL: ALCANCE, JUSTIFICACIÓN Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.**
- **3.2 OPERACIONES LLEVADAS A CABO PARA EL DISEÑO Y REALIZACIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN SOCIAL Y EL ANÁLISIS DE SUS RESULTADOS.**
- **3.3 LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS AGENTES IMPLICADOS EN SU PREVENCIÓN Y CONTROL EN VALLADOLID.**

3.1 Estudio de la percepción social sobre el acoso sexual laboral: alcance, justificación y metodología de la investigación.

Los dos epígrafes iniciales del Capítulo 3 están destinados a presentar el alcance, la justificación y la metodología seguida en el estudio empírico. Respondemos de esta manera a los interrogantes de qué estudiar (temática), en dónde (contexto), para quién (segmentos poblacionales implicados), por qué (interés de la investigación) y cómo (metodología). Posteriormente, en el epígrafe tercero, se exponen los resultados de la investigación realizada.

3.1.1 TEMÁTICA, CONTEXTUALIZACIÓN Y SEGMENTOS POBLACIONALES IMPLICADOS

Siguiendo la línea de la parte teórica, la temática abordada en esta parte es, específicamente, la percepción social que los agentes implicados en su prevención y control tienen sobre el fenómeno tratado, el acoso sexual laboral. La referencia contextual es la provincia de Valladolid, habiéndose recogido la información cualitativa y cuantitativa entre los meses de octubre y julio de 2010. Estamos hablando de un fenómeno especialmente presente en todas las sociedades en las que la mujer se encuentra progresivamente representada en la esfera laboral. De hecho, son precisamente las personas de sexo femenino el segmento poblacional que de forma mayoritaria sufre este tipo de acoso. El hecho de que las repercusiones directas recaigan generalmente sobre las mujeres por ser las principales destinatarias no significa sin embargo que no se produzcan casos de acoso dirigidos hacia hombres o que su existencia no sea perjudicial para sus compañeros/as de trabajo y para otras de sus redes sociales, para la organización laboral de referencia e incluso para la sociedad en general, como ha quedado patente en el Capítulo 2.

Conviene matizar en este epígrafe quiénes entendemos que son los “agentes implicados” en la prevención y control del acoso sexual laboral. De forma estricta o restringida lo son aquellas personas que tienen responsabilidades directas en dichas labores (Inspección de Trabajo, sindicatos y patronal). En sentido amplio lo son todos/as los trabajadores/as que son potenciales personas acosadoras o acosadas y que deben velar por la ausencia de acoso en el entorno laboral. De una forma más indirecta también sería un agente implicado/a cualquier persona, independientemente de que no sea trabajadora en activo, ya que puede formar parte de la red social de personas acosadoras o acosadas y sufrir de una forma más indirecta las consecuencias de estas conductas.

También conviene clarificar lo que entendemos por “percepción social”. Coinciden varios autores en definir a la percepción como un proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, la interpretación y significación para la elaboración de

juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social (Allport, 1974; Coren y Ward, 1979; Rock, 1985). El resultado es una idea que elaboramos a partir de la información recibida del exterior. El proceso perceptivo consiste en recopilar y recodificar los datos estímulos e intentar ir más allá de ellos para satisfacer así la necesidad individual y colectiva de predecir acontecimientos y conductas futuras. Como señala Allport, “*la percepción incluye la organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos recibidos relativos a objetos o a circunstancias ambientales*” (Allport, 1974: 7).

Hace varias décadas se acuñó el término de percepción social para aludir a un tipo específico de la percepción. Históricamente, este término se ha venido utilizando en dos sentidos, aludiendo al contenido de lo percibido y/o haciendo referencia al proceso de percibir en sí mismo. Así lo reflejó Tajfel, uno de los padres de la psicología social europea, en la obra *Handbook of Social Psychology* (Tajfel, 1969). Cuando se entiende que el calificativo de social está aplicado al contenido de la percepción, se está haciendo referencia a la percepción de objetos sociales. En cambio, cuando lo social se refiere al proceso de la percepción, se está prestando más atención a la existencia de condicionantes y/o determinantes sociales de esa percepción. Y es que, como señala Lee, la percepción social “*está influida por valores, actitudes y creencias*” (Lee, 1981: 15).

Esta segunda forma de entender el apellido de “social” tiene sus antecedentes en el enfoque de la escuela del *New Look*, de la mano de autores como Bruner, Postman o Goodman, quienes al considerar la posibilidad de impregnar a los objetos percibidos de significado y valor, rompen con la primera forma de entenderlo. En ese sentido Moscovici afirma que “*lo que diferencia lo social de lo no social no es la naturaleza del objeto, sino la relación que se establece con tal objeto*” (Moscovici, 1986: 36).

Bien es cierto que varios/as autores/as han manifestado que toda percepción tiene un carácter social (Morales et al, 1994), pero dada la complejidad del proceso perceptivo y de la propia definición del concepto de percepción, nos parece especialmente clarificadora la diferencia que la escuela del *New Look* establece, tanto de cara a una mejor comprensión del alcance del término como para justificar su estudio en la presente Tesis. Al fin y al cabo, al hablar de la percepción social sobre el acoso sexual laboral nos estamos fijando en la percepción de fenómenos, no de objetos ni de personas individualmente consideradas, razón por la cual adquiere relevancia la dimensión social de significado y valor. En ese sentido, el empleo de técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas sobre las muestras seleccionadas nos lleva a obtener conclusiones de índole social sobre el grado de sensibilización y preocupación sobre la problemática (dimensión afectiva), de conocimiento de la misma (dimensión cognitiva), así como sobre la disposición para posicionarse de forma activa, individual o colectivamente, contra la misma (dimensión conductual).

A pesar de que el término en cuestión ha nacido y se ha utilizado tradicionalmente en la esfera de la Psicología Social, cada vez son más las disciplinas que recurren a él en el planteamiento y diseño de sus investigaciones, utilizando para su análisis metodologías

comunes a todas las Ciencias Sociales que integran técnicas de investigación cualitativas y cuantitativas (Tábara, 2001: 162). En el caso que nos ocupa, recurrimos al análisis de la percepción social desde un enfoque transdisciplinar en el que la disciplina sociológica juega el papel de mayor relevancia.

La percepción social sobre varias temáticas ha sido el objeto de estudio de diversos artículos publicados, entre otras, en las principales revistas de impacto nacional IN – RECS del área de Sociología. En ese sentido podemos citar como ejemplo, dentro de la *Revista Internacional de Sociología*, los trabajos de Tábara (2001) y Gómez et al (2008), el de Becerril (2008) en el marco de la *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* y el de Soria y Armadans (2009) en *Papers Revista de Sociología*. Por otra parte, la percepción social también ha sido el objeto de estudio de numerosas tesis doctorales realizadas desde un predominante enfoque sociológico, como es el caso de las tesis de Val (2004), Díaz (2009) y Rodríguez (2009), y de investigaciones como la de Cruz (1995) publicada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS).

El análisis de la percepción social desde la Sociología se ha abordado generalmente desde la Sociología Fenomenológica. Como consecuencia, interesa conocer los significados subjetivos que los sujetos sociales atribuyen a la realidad del acoso sexual laboral, siendo los sujetos sociales los/as actores/as implicados/as directa o indirectamente en su prevención y control. Desde una perspectiva sociológica, y entendiendo que el estudio del acoso sexual laboral, al igual que el estudio de cualquier hecho de la vida social, no puede excluir al sujeto, abordaremos el análisis de los contenidos y las interpretaciones del fenómeno desde los puntos de vista de los agentes sociales implicados, atendiendo a sus características y a sus posiciones sociales.

A diferencia del enfoque de la Psicología Social, más interesado en conocer los procesos a través de los cuáles se forman las impresiones, nuestro análisis sociológico de la percepción social está más centrado en el estudio de las influencias sociales sobre la percepción. Y es que un mismo fenómeno puede producir diferentes impresiones en cada uno de los actores, ya que están influidas por sus expectativas, motivaciones, experiencia, estereotipos, prejuicios, etcétera, que se presentan de forma diversa según cada persona, y según la posición e intereses de los grupos sociales de los que cada persona forma parte (trabajadores/as, sindicatos, patronal, etc).

El estudio de la percepción sobre el acoso sexual laboral se puede considerar social en los dos sentidos antes señalados (contenido y proceso). Respecto al contenido, al objeto de esa percepción social, es evidente que estamos ante un hecho social, inherentemente intersubjetivo y multidimensional. En cuanto al proceso de la percepción social de dicho fenómeno es constatable también (como hemos visto en el Capítulo 2) la importancia de la experiencia, los estereotipos, etcétera, en la forma de entenderlo y, por supuesto, de los procesos de cambio social (vistos también en el Capítulo 2), que como defiende Tábara (2001) condicionan las percepciones sociales mientras que éstas a su vez se constituyen como indicadores de dicho cambio social.

A continuación en la Tabla 3.1.1 podemos ver de forma sintética la temática social, la delimitación contextual y los segmentos poblacionales implicados que acabamos de nombrar y explicar de forma más detallada en los anteriores párrafos.

Tabla 3.1.1: Temática social, delimitación contextual y segmentos poblacionales afectados.

Temática social	La percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral los agentes implicados en su prevención y control.
Delimitación contextual	Provincia de Valladolid
Segmentos poblacionales implicados	Hombres y mujeres (especialmente éstas últimas) Sus redes sociales La organización laboral de referencia Sociedad en general

Fuente: Elaboración propia.

3.1.2 INTERÉS Y ENFOQUE DE LA PROPUESTA

El interés de la temática propuesta, el por qué de su elección, viene avalado por su relevancia y por el incremento de la sensibilización social al respecto. En el anterior capítulo hemos visto, desde una perspectiva transdisciplinar, cómo el acoso sexual laboral reúne las condiciones necesarias para ser considerado como un problema social. Desde su identificación e inicios de conceptualización realizada por el movimiento feminista norteamericano en la década de los 70, ha crecido la sensibilidad social hacia el mismo. Este hecho se refleja en su reconocimiento como forma de discriminación por razón de sexo, como forma de violencia contra la mujer y como problema de seguridad e higiene en el trabajo. Todo ello se refleja en su progresivo tratamiento desde la *ONU* y la *OIT*, quienes solicitan la implicación de los Estados, del empresariado, de los sindicatos y de los/las trabajadores/as en su erradicación. Se refleja asimismo en su regulación jurídica desde el Derecho Comunitario y desde las diferentes ramas del Derecho español. Y, finalmente, se refleja también en la proliferación de aportaciones teórico empíricas sobre el fenómeno.

Los datos cuantitativos sobre acoso sexual laboral arrojan elevadas cifras de incidencia, y prácticamente toda la literatura existente al respecto presta atención a las consecuencias negativas que devienen de su presencia. Nos referimos a consecuencias físicas, psicológicas, laborales, familiares, sociales y también a la lesión de derechos fundamentales. Estas consecuencias tienen una negativa repercusión en la satisfacción de las necesidades socio vitales (y por lo tanto en el desarrollo personal y profesional) de las personas que se enfrentan al él, y tienen también repercusión negativa en la marcha de la

organización laboral en la que se genera. La detección de estos efectos nada deseables es una de las motivaciones que fundamenta la obligación que, desde los artículos 48 y 62 de la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, se establece en materia de prevención y control del acoso sexual laboral: la elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral.

Dichos artículos hacen que el diseño e implementación de instrumentos de prevención del acoso sexual laboral y su asistencia deje de ser una opción voluntaria y pase a convertirse en una obligación. Si la elaboración y aplicación de los planes de igualdad en las empresas sólo corresponde a aquéllas que tienen más de doscientos cincuenta trabajadores/as, la prevención y control del acoso sexual laboral es, desde la aprobación de esta ley, una obligación para todas independientemente del número de trabajadores/as que alberguen.

A pesar de que la aprobación de la *Ley de Igualdad* ha supuesto un impulso importante, incluso hoy en día existen muchos Convenios Colectivos que ignoran los supuestos de acoso sexual, y la cifra de empresas que no cuentan con protocolo es aún mayor. Su puesta en marcha requiere de un importante trabajo de recopilación de información que aporte los conocimientos precisos para poder realizar dicha tarea adecuadamente. Si bien es cierto, a pesar del progresivo incremento de las publicaciones, la bibliografía de referencia sobre el acoso sexual laboral es aún muy escasa.

Serrano y otros/as, en sus propuestas sobre la elaboración de protocolos frente al acoso, señalan que es recomendable, antes de iniciar la labor de diseñar un protocolo, *“contrastar la realidad de la empresa, tomando en cuenta el parecer de los sujetos que la conforman, esto es, partir de un material que permita valorar con datos objetivos todo aquello que pueda reflejar cómo los empleados consideran que debe implantarse la protección frente al acoso sexual”* (Serrano et al, 2009: 97).

Y ¿por qué esta afirmación? No debemos olvidar que la mera existencia de un protocolo no garantiza su éxito, máxime cuando hablamos de un fenómeno tan invisibilizado y normalizado como es el que nos atañe. Para conseguir efectividad es necesario que su diseño sea el adecuado y que sus contenidos sean valorados por los/las trabajadores/as como medidas positivas y necesarias para un mejor funcionamiento de las relaciones interpersonales en la organización laboral. ¿Cómo se puede mejorar el diseño de las medidas de intervención social y que éstas sean legitimadas socialmente?

Tratando de responder al interrogante anterior hemos considerado oportuno tomar como referente y guía de la investigación algunos de los principios del paradigma de la complejidad. Este paradigma apuesta por el principio de equidad, el cual enfatiza el valor generador de riqueza de la diversidad discursiva y la necesidad de tener en cuenta esos discursos emitidos por la comunidad a la hora de generar conocimiento (eso sí, excluyendo cualquier planteamiento sexista tal y como establece el principio de ambiocentrismo). Siguiendo esta idea, dentro de la temática del acoso sexual laboral, nos

centramos en la percepción social del fenómeno que tienen los/las trabajadores/as y otros agentes implicados como sindicatos, organizaciones laborales o la Inspección de Trabajo. Y lo hacemos porque el diseño de medidas para la erradicación del acoso sexual laboral, así como la elaboración de los obligados instrumentos de prevención y control del mismo, implican una toma de decisiones que precisa de la participación de las personas afectadas por dichas medidas.

El diseño de protocolos contra el acoso sexual laboral debe por tanto ser una expresión de democracia participativa, de equidad, que requiere del análisis previo de la percepción social del fenómeno para generar ese valor añadido mencionado. Dota así a cualquier medida de intervención de mayor legitimidad y legitimación social y, además, aporta la ventaja de poder llegar a profundizar en los distintos puntos de vista en los que se posicionan y de poder responder a determinadas cuestiones de interés como consensos y disensos, carencias de información, incoherencias en los discursos, etcétera. Esta apuesta permite visibilizar qué se conoce sobre el fenómeno, qué se desconoce, a qué se le presta más o menos importancia y, sobre todo, detectar percepciones sociales sesgadas.

Estos conocimientos posteriormente arrojarán más luz a la escasa producción documental sobre el fenómeno y servirán de guía para futuras intervenciones en la materia (como es el caso del diseño de materiales formativos y otros). No olvidemos, en cambio, que el análisis que aquí se plantea de un modo general en el marco de la provincia vallisoletana ha de ser realizado en cada organización laboral para un correcto diseño de cada protocolo concreto de actuación. A la hora de realizar intervenciones sociales con la misión de tratar prevenir y erradicar el acoso sexual laboral, precisamos de acciones programadas y justificadas desde un marco legal y teórico (los cuales hemos desarrollado a lo largo de los epígrafes 2.2 y 2.3). Nuestro propósito, a través de la puesta en marcha de técnicas de investigación de corte cualitativo y cuantitativo que más adelante presentaremos, es formular un esquema de apoyo al marco teórico que sea de utilidad para el diseño de intervenciones sociales concretas y puntuales.

Otro de los principios implícitos en el paradigma de la complejidad es el de perspectiva hologramática y de sistemas complejos. Tomarlo como modelo implica partir de la idea de que todo fenómeno se compone de diversos elementos de estudio articulados en niveles (micro, macro y meso) interconectados entre sí. En el caso del acoso sexual laboral, el nivel micro está conformado por la percepción individual de las conductas de acoso y por las consecuencias físicas y psicológicas de las mismas; el macro, por la normativa relativa al fenómeno y la cultura en la que se ve inscrito; y el meso por la percepción social del acoso sexual laboral, así como por las consecuencias laborales, interaccionales y sociales que devienen del mismo.

A lo largo de la Tesis Doctoral hemos tenido en cuenta este principio, abarcándola desde la necesaria transdisciplinariedad que requiere integrar los tres niveles a través de la consideración de aportaciones realizadas por diversas disciplinas, como el Derecho, la

Sociología, la Psicología, etcétera. Dado que la temática de interés para el estudio empírico es la percepción social, en esta ocasión se enfatiza la orientación sociológica, que si bien preside todo el documento lo hace especialmente en este apartado centrado en una de sus dimensiones propias: la meso⁹⁴. La primacía de la orientación sociológica no se materializa tampoco en este caso en la ultraespecialización científica, en primer lugar porque sin la base aportada por otras disciplinas no estaríamos en condiciones de realizar un buen diseño de la investigación empírica, y en segundo lugar porque la percepción social es un objeto de estudio compartido por la Psicología Social, la cual nos aporta también marcos interpretativos y resultados de interés para conformar un conocimiento más completo del fenómeno.

Si dentro de la disciplina sociológica el marco teórico se enmarca especialmente en las ramas de la Sociología del Género, la Sociología de las Organizaciones y la Sociología de la Sexualidad, el empírico lo hace más directamente en su perspectiva fenomenológica. Ésta se interesa por el estudio de la dimensión trans-subjetiva de los fenómenos, en la percepción social (entre otros objetos de estudio), para adquirir información sobre la forma en la que estos fenómenos son interpretados por los agentes sociales. Como su materia prima son los discursos vamos a apostar, como posteriormente explicaremos, por las técnicas de investigación cualitativas.

3.1.3 FINALIDAD SOCIAL, OBJETIVOS COGNITIVOS E HIPÓTESIS DE TRABAJO

Desde este trabajo de investigación se ha pretendido sistematizar y ampliar la información existente sobre el acoso sexual laboral (labor realizada en el Capítulo 2) y analizar la percepción social que sobre el fenómeno tienen los agentes sociales implicados/as en su prevención y control. Todo ello de cara a difundir el conocimiento generado, para que pueda ser de utilidad en intervenciones sociales al respecto, como es el caso de la elaboración de los protocolos de actuación en las organizaciones laborales. De esta manera, se puede hacer una contribución a la promoción de unas saludables relaciones interpersonales que no obstaculicen el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as ni la marcha de la organización laboral.

⁹⁴ Como ya explicamos detenidamente en el apartado 1.4 (“Enfoque de la investigación”).

Tabla 3.1.2: Finalidad social, objetivo cognitivo general 2 y específicos.

FINALIDAD SOCIAL	
Difundir los conocimientos generados mediante el trabajo de investigación para que puedan ser tenidos en cuenta en futuras intervenciones en la materia y, de esta manera, se promocionen unas saludables relaciones interpersonales que no obstaculicen el desarrollo profesional y personal de los/las trabajadores/as ni la marcha de la organización laboral.	
OBJETIVO GENERAL 2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control.	2.1 Analizar la percepción social que los/las trabajadores tienen sobre el fenómeno.
	2.2 Analizar la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral las personas con responsabilidades directas en la materia: Inspección de Trabajo, principales organizaciones sindicales y empresariales.

Fuente: Elaboración propia.

Según Corbetta (2003: 76) una hipótesis es *“una proposición que implica una relación entre dos o más conceptos, que se coloca en un nivel inferior de abstracción y generalidad respecto a la teoría y que permite una traducción de la teoría en términos empíricamente controlables”*. Este mismo autor contempla la formulación de hipótesis en el diseño de la investigación social como una forma de operacionalizar las vagas y confusas teorías que desde su punto de vista caracterizan a las ciencias sociales.

Pero cuando en una investigación se prima la metodología cualitativa y se espera generar un cuerpo teórico a través del análisis de los discursos de los agentes sociales, las hipótesis pueden coartar el desarrollo de la investigación (Dávila, 1994 y López, 2005). Mendizábal (2006: 87) defiende la posibilidad de adoptar una posición metodológica flexible, afirmando que *“se debería optar por un sabio punto medio entre la metolatría (excesivo apego a las técnicas) y metodofobia (desapego total de cualquier procedimiento, en pos de la creatividad absoluta)”*.

Es por ello que optamos, de la misma manera, por una posición metodológica intermedia entre ambas opciones, planteando tres hipótesis iniciales muy generales para guiar el desarrollo de la investigación sin que ello constriña la posibilidad de llegar a otras conclusiones no contempladas de forma preliminar. Nuestras hipótesis son las siguientes:

1. La percepción social que los/as trabajadores/as tienen del fenómeno se ve influida por la posición con la que se identifican al reflexionar sobre éste: mujeres como potenciales víctimas y hombres como potenciales acosadores o denunciados en falso por acoso. Este hecho hace que, en términos generales, la percepción social de las mujeres reproduzca más fielmente la realidad del acoso que la de los hombres, aunque otras variables como la edad o el nivel formativo puedan moderar también los posicionamientos y la presencia de sesgos perceptivos.

2. Los/as trabajadores/as, de la misma forma que la patronal, tienen carencias respecto a la información y formación necesaria para comprender en su justa medida la caracterización del acoso sexual laboral, vinculando en gran medida el fenómeno con los usos sociales en lugar de con los abusos. Éste hecho se manifiesta en una aparente escasa sensibilización respecto al referido problema social, en su frecuente normalización y en el recurso a estrategias de legitimación de su existencia.
3. Los representantes sindicales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituyen los grupos de agentes sociales con información y conocimientos más sólidos en la materia. Sitúan el acoso social laboral en el lado de los abusos, en lugar de en el de los usos sociales, lo que facilita su implicación en la labor preventiva y asistencial del fenómeno.

3.1.4 ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN A EMPLEAR

Ya que desde el punto de vista empírico se ha considerado prioritario el análisis de los discursos emitidos, tal y como señalábamos al hablar de las hipótesis, se ha primado la utilización de técnicas de investigación cualitativas (concretamente el grupo de discusión y la entrevista en profundidad). Ambas se han complementado no obstante con una encuesta, dado que los métodos cualitativos y cuantitativos no son excluyentes y se pueden emplear de forma complementaria utilizando un enfoque multi-método, tal y como sostiene Bericat (1998). Mientras que el cuantitativo (la encuesta) pone su acento en la medición, en la expresión cuantitativa de la realidad social, el cualitativo pone el énfasis en los discursos (que es donde nosotras pretendemos ahondar).

Una de esas estrategias del enfoque multi-método es la complementación, la cual implica aplicar cada método al análisis de dimensiones diferentes del objeto de estudio. Otra es la combinación, resultado de la integración subsidiaria de un método en otro con la finalidad de suplir las debilidades de uno con las fortalezas de otro. Finalmente, otra estrategia es la convergencia o triangulación. Esta última es la que hemos utilizado en nuestra investigación. Consiste en utilizar de forma independiente ambas miradas para analizar un mismo aspecto del objeto de estudio, haciendo converger en última instancia los resultados derivados del empleo de cada método. De esta forma, como sostiene Gil et al (1994: 209) *“se confirman los hallazgos de los grupos de discusión mediante el contraste con los resultados de técnicas como el cuestionario”*.

Por su parte, las técnicas cualitativas nos sirven para la prospección de los campos semánticos, vocabulario y discursos arquetípicos que, además de aportarnos un gran volumen de información, nos permite formular los ítems del cuestionario en el propio

lenguaje de los sujetos e incluir ideas que de otra forma hubieran podido quedar excluidas (Bers, 1989, Bauman y Adair, 1992⁹⁵ y Vallés, 1999). Una vez que de ellas se ha extraído información amplia sobre los discursos más o menos tópicos que tienden a representar a los grupos sociales que los enuncian, se ha procedido a elaborar los ítems del cuestionario que, por pura inferencia, se han convertido en categorías genéricas propuestas como estructura de opinión de la población de referencia.

Según Ruiz (2007:11) la convergencia o triangulación es “*un mecanismo de control calidad, el cual es posible aplicar de diferentes maneras*”. Una de ellas es la triangulación de teorías, o sea la utilización de varias perspectivas. Otra es la triangulación de técnicas, el empleo de un enfoque multi-método por el cual nosotras hemos optado. También es posible manejar la triangulación de datos, recurriendo a información diferenciada de la propia investigación, tipología que también hemos aplicado a nuestra investigación en los casos en los que existía información comparable a nuestros resultados. Ambas opciones nos han servido para contrastar la información que se iba obteniendo.

La selección de las citadas técnicas de investigación: grupo de discusión, encuesta y entrevista en profundidad, viene fundamentada por una serie de razones que tratan de justificar su idoneidad para responder adecuadamente al objetivo al que están referidas. A continuación explicamos los motivos que nos han llevado a emplear esas técnicas en lugar de otras para analizar la percepción que tienen del acoso sexual laboral las personas implicadas en su prevención y control.

3.1.4.1 LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN Y LA ENCUESTA: EL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Una de las técnicas de investigación social que permiten el estudio empírico de la realidad es el grupo de discusión. Se trata de una técnica de investigación cualitativa que consiste en la realización de encuentros grupales (de aproximadamente unas 8 personas), en los que se trata una temática concreta sobre la que se posicionan las personas asistentes a lo largo de un tiempo determinado (normalmente entre una hora o una hora y media). La transcripción y análisis de los discursos obtenidos en el encuentro dan información al/la investigador/a sobre los puntos de vista que determinados segmentos poblacionales tienen sobre el fenómeno estudiado.

Varias son las razones que fundamentan su elección como técnica idónea para responder al objetivo específico 2.1 “Analizar la percepción social que los/las trabajadores/as tienen sobre el fenómeno” y, por ende, al objetivo general 2 “Analizar la

⁹⁵ Citado en Alonso (1998).

percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control”. Esas razones son su relevancia dentro de la vertiente cualitativa (Calder, 1977) y su adecuación para el estudio de la percepción social (nuestro objeto de estudio) y de problemáticas complejas⁹⁶ (Álvarez, 1990), como es el caso del acoso sexual laboral.

En la investigación sociológica cada vez es más frecuente el empleo de esta técnica. Se trata con ella de hacer un análisis objetivo del significado subjetivo recogido en las conversaciones (Mena y Murillo, 2007), en palabras de Gil *“tratar de conocer y explicar cómo percibe la gente una determinada realidad”* (Gil et al, 1994: 202). El grupo de discusión permite ahondar en los discursos emitidos por los agentes sociales, definiéndose como *“un dispositivo para la producción de textos que sirven de soporte a discursos”* (Alonso, 1998: 101) y como *“un dispositivo que (...) determina la forma común en la que los diferentes grupos humanos constituyen e interpretan su realidad y la de otros colectivos”* (Alonso, 1996: 8-9).

Específicamente, su interés se centra en la comprensión de los fenómenos que se estudian desde la propia perspectiva de los actores implicados (en nuestro caso los agentes implicados en la prevención y control del acoso sexual laboral), agrupados en base a las características propias e intrínsecas de que están dotados los estratos sociales que se quieren representar. Asimismo, se caracteriza por el uso de una clara orientación fenomenológica, que refleja la experiencia tal cual la perciben o la entienden, la construyen y la organizan, y la analizan o la evalúan estos actores, dándoles un determinado sentido dentro del contexto en que tiene lugar.

Como venimos explicando, la encuesta es otra de las técnicas de investigación empleadas para este estudio. Al igual que ocurre con los grupos de discusión, la utilización de esta técnica responde al objetivo específico 2.1 *“Analizar la percepción social que los/las trabajadores/as tienen sobre el fenómeno”* y por ende al objetivo general 2 *“Analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control”*.

La encuesta es una técnica de investigación cuantitativa que busca recopilar datos a través de un cuestionario prediseñado, conformado por una serie de preguntas o ítems sobre los que las personas encuestadas se deben pronunciar, bien señalando la respuesta más acorde a su punto de vista, bien aportando una respuesta no categorizada o bien identificando numéricamente el grado de acuerdo con las afirmaciones concretas que recoge el instrumento.

⁹⁶ Según Begoña Pernas y Juan Andrés Ligeró, no se puede decir que la experiencia frente al acoso sexual laboral sea ambigua, ya que *“de su claridad puede atestiguar cualquier mujer que lo haya sufrido”* (Pernas y Ligeró, 2003: 126). En lugar de *“ambigüedad”* atribuyen a la naturaleza del fenómeno *“complejidad teórica”*, término que desde nuestro punto de vista describe mejor la dificultad de determinar teóricamente cuándo hablamos de acoso sexual y cuándo no.

La utilización de esta técnica de forma complementaria al grupo de discusión responde a la idoneidad de triangular los datos. El cuestionario es diseñado a partir de la información extraída de los grupos de discusión de trabajadores/as y nuevamente se le realiza a una muestra de trabajadores/as. Sus resultados nos sirven para ampliar y contrastar la información concluida en los grupos y para cuantificar y comparar estadísticamente la percepción social de la población objeto de estudio.

3.1.4.2 LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD: EL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL DE LAS PERSONAS CON RESPONSABILIDADES DIRECTAS EN LA MATERIA

La entrevista en profundidad es la técnica de investigación elegida para dirigirnos a las personas que por su ocupación y/o cargo tienen responsabilidades directas en materia de prevención y control del acoso sexual laboral. La elección de la técnica se explica por su adecuación para responder a los objetivos que le corresponden, que son el objetivo específico 2.2 “Analizar la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral las personas con responsabilidades directas en la materia”, y el objetivo general 2 “Analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control”.

Según Taylor y Bogdan (1990), la entrevista en profundidad es una técnica de investigación cualitativa que se fundamenta en la celebración de encuentros cara a cara entre la persona investigadora y sus informantes de manera individual. El registro, transcripción y análisis del discurso de las personas entrevistadas permite al/la investigador/a ahondar en su posicionamiento respecto a una temática determinada. Esta técnica es especialmente adecuada para el estudio de discursos individualizados respecto a temas sobre los que el sujeto entrevistado tiene experiencia vital, por la posibilidad de la obtención de gran riqueza informativa y explicativa que ofrece.

Los campos básicos de utilización de la entrevista en profundidad son generalmente la reconstrucción de acciones pasadas (enfoques biográficos) y el estudio de representaciones sociales personalizadas: estereotipos cristalizados, rutas y trayectorias vitales particulares (Alonso, 1994). Y es que, como señala este mismo autor, *“la técnica de la entrevista se presenta útil para obtener informaciones de carácter pragmático, es decir, de cómo los sujetos diversos actúan y reconstruyen el sistema de representaciones sociales en sus prácticas individuales”* (Alonso, 1998: 7). La persona entrevistada transmite a través de su discurso información que ha sido experimentada y absorbida por ella individualmente. Proporciona esa información con una orientación e interpretación significativas de su experiencia, como en este caso nos interesa. Es por ello que las personas entrevistadas han de ser conocedoras de primera mano de la realidad social estudiada (Corbetta, 2003; López, 2005).

Los/as representantes de la ITSS, de los sindicatos y de la patronal, muestra de nuestro estudio, cuentan con esa vivencia propia necesaria, que ha de ser recogida individualmente por la caracterización de dicha muestra. En este caso no nos estamos refiriendo a la percepción social de los/as trabajadores, sino a la de personas a las que se supone especialistas en el fenómeno tratado y responsables directas en su prevención y control.

Para dar respuesta a los objetivos específicos mencionados, el grupo de discusión no suele funcionar por la tendencia a la dispersión y falta de homogeneidad de las trayectorias y respuestas individuales de los/las interlocutores/as. Las entrevistas en profundidad y los grupos de discusión se pueden establecer, por tanto, como técnicas complementarias. La entrevista en profundidad se encamina a la construcción del sentido social de la conducta individual, interesándose por la dimensión pragmática personalizada tal como la citan Berger y Luckmann (1993), por *“los estereotipos entendidos como las formas construidas de marcaje y reconocimiento social que encuadran la conciencia del hablante”* (Alonso, 1998: 73). Ésta es la información que nos interesa de cara a la consecución de los objetivos específicos a los que se vincula la técnica.

Al igual que ocurre con otras técnicas cualitativas, el estilo abierto de la entrevista permite la obtención de una gran riqueza informativa y, a su vez, proporciona al investigador/a la oportunidad de clarificación y seguimiento de preguntas y respuestas, incluso por derroteros no previstos, en un *“marco de interacción directo, personalizado, flexible y espontáneo”* (Vallés, 1999: 196). A todo ello hay que añadirle que la información recogida no se ve condicionada por las concepciones previas de la investigadora sobre el tema estudiado, riesgo que se puede correr cuando se establece un guión cerrado con preguntas concretas.

3.2 Operaciones llevadas a cabo para el diseño y realización de las técnicas de investigación social y el análisis de sus resultados.

Tras presentar el alcance, la justificación y la metodología de la investigación, vamos a profundizar un poco más en las operaciones seguidas para poner en marcha las técnicas de investigación social seleccionadas, con el fin de explicar en su totalidad el proceso que nos ha llevado a obtener los resultados expuestos en el apartado siguiente.

3.2.1 LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

Para la realización de los grupos de discusión se ha realizado una fase previa de diseño en la que se ha elaborado el guión temático de debate, se ha confeccionado la muestra y se han constituido los grupos. Después de la realización propiamente dicha de las discusiones grupales se ha procedido a transcribir los discursos registrados, que posteriormente han sido analizados. Vemos a continuación detalladamente el contenido de las diversas operaciones, resumidas en la Tabla 3.2.1.

Tabla 3.2.1: Operaciones realizadas en torno a la técnica de investigación “grupo de discusión”.

Operaciones realizadas	Elaboración del guión temático de debate.
	Confección de la muestra y diseño de los grupos de discusión.
	Constitución de los grupos.
	Realización de las discusiones grupales.
	Transcripción de discursos.
	Análisis de contenido de los discursos.

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1.1 ELABORACIÓN DEL GUIÓN TEMÁTICO

Para gestionar las discusiones grupales en un grupo de discusión, se ha elaborado un guión temático que orienta sobre las cuestiones que nos interesa que sean tratadas y que se pueden propiciar en algún momento con estímulos discursivos en el caso de que no aparezcan. No hay que olvidar, sin embargo, que no se ha de generar un clima directivo (Krueger, 1991) sino que se debe respetar el devenir conversacional del grupo. Asimismo, no se debe formular un listado de preguntas concretas a los/las participantes, ya que la

generación de una discusión libre es una de las características que mejor definen la técnica (Gruning, 1990). Se trata, por tanto, de *“establecer y facilitar una discusión y no de entrevistar al grupo”* (Watts y Ebbut, 1987: 27). Las intromisiones podrían romper la textura discursiva producida por el grupo y, por lo tanto, introducir sesgos en la información recogida.

Gracias al clima permisivo *“salen a la luz opiniones, sentimientos, deseos personales que en situaciones experimentales rígidamente estructuradas no serían manifestados”* (Gil et al, 1994: 185). El clima no directivo nos ha permitido considerar qué cuestiones en relación a la temática objeto de discusión están presentes en los discursos, cuáles ausentes, a cuáles se les presta más importancia o menos, de cuáles se habla más o menos tiempo, en cuáles aparecen consensos o disensos, etcétera, como podemos ver en la Tabla 3.2.2.

Tabla 3.2.2: Consideraciones realizadas con respecto a los discursos grupales facilitadas por la creación de un clima no directivo.

Consideraciones	Aspectos presentes y ausentes.
	Aspectos considerados más y/o menos relevantes (en función del tiempo dedicado a los mismos, del énfasis con el que son tratados, de la declaración expresa de los aspectos como tales, etcétera).
	Consenso y disensos.
	Grado de conocimiento de la materia.
	Otros.

Fuente: Elaboración propia.

Hemos considerado como cuestiones relevantes que debían formar parte del guión de debate las categorías en las que se centran los modelos explicativos a la hora de presentar su versión sobre la realidad del fenómeno, categorías sobre las que han arrojado diferentes conclusiones los estudios teóricos y empíricos sobre acoso sexual laboral, como hemos visto a lo largo del epígrafe 2.3 (*“Principales marcos explicativos y su contrastación empírica”*). Por lo tanto, la explicación del fenómeno, así como las aportaciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas y sobre las conductas que bajo su punto de vista constituyen acoso (ambas integrando la denominación de *“concepto”*), sobre las consecuencias que conlleva, sobre la reacción de la persona acosada y del entorno laboral, han constituido la estructura informativa objeto de nuestro interés y, por ello, se han convertido en nuestro guión debate (vemos esta lista temática en la Tabla 3.2.3). Como hemos señalado anteriormente, este guión se ha utilizado tan sólo para constatar que en cada grupo iba apareciendo información relevante para el estudio y para estimular su aparición cuando no ha sido así.

Tabla 3.2.3: Guión temático de debate de los grupos de discusión.

Guión temático de debate para los/as trabajadores/as	Denominación modelo explicativo	Denominación categorial para el análisis propio
	Explicación del fenómeno	Causas explicativas
	Consideraciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas	Concepto
	Consideraciones sobre las conductas que constituyen acoso sexual laboral	
	Consideraciones sobre las consecuencias que conlleva	Consecuencias
	Consideraciones sobre la reacción de la persona acosada	Reacción de la persona acosada
	Consideraciones sobre la reacción del entorno laboral	Reacción del entorno laboral

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1.2 CONFECCIÓN DE LA MUESTRA Y DISEÑO DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN

El segundo paso efectuado ha sido la confección de la muestra. Hemos considerado como población objeto de estudio a las personas residentes en la provincia de Valladolid que en el período de referencia (período de realización de los grupos de discusión) estuvieran ocupadas o hubiesen tenido al menos un año de experiencia en el mercado laboral, bien en esta provincia o bien fuera de ella. La vertiente del acoso sexual en la que se centra este estudio es la laboral, y la experiencia laboral, por lo tanto, es un elemento decisivo en la configuración de la percepción social de fenómenos generados en dicho ámbito. La elección de Valladolid como provincia de referencia responde al criterio de accesibilidad.

El establecimiento de ejes estructurantes es fundamental de cara a la decisión sobre el número de grupos de discusión a realizar y su composición interna. Los ejes estructurantes que hemos estimado relevantes en relación a la percepción social de la problemática del acoso sexual laboral son: el sexo, la edad y el nivel formativo. Al igual que sucede con otras formas de cognición social, la percepción social del acoso sexual varía dependiendo de quién esté haciendo la observación (Terpstra y Baker, 1987). Aunque el sexo es una variable independiente muy importante en la percepción del acoso sexual (Charney y Russell, 1994), sus efectos son conocidos por ser moderados por otras variables como la edad y el nivel formativo (Baker et al, 1990 y Pernas et al, 2000).

Aplicando a la población objeto de estudio los ejes estructurantes de sexo, edad y nivel formativo, teniendo en cuenta que el número adecuado de grupos de discusión a realizar ha de oscilar entre 3 y 10 aproximadamente (Wells, 1974, Goldman y McDonald, 1987) y que en cada uno de ellos se ha de reflejar cierta heterogeneidad inclusiva, hemos planteado 8 grupos de discusión estructurados como indica la Tabla 3.2.4. Deben

establecerse tantos grupos de discusión como segmentos poblacionales con diferentes puntos de vista se puedan prever (Gil, 1994). En el caso que nos ocupa, la diversidad discursiva se ve explicada fundamentalmente por los ejes estructurantes señalados que articulan el diseño de los grupos, tratando de asegurar la saturación de la muestra. De esta manera se procura garantizar que la aplicación de otros ejes estructurantes adicionales no conduce a visibilizar posicionamientos diferenciados no presentes.

Cada grupo de discusión ilustra uno de los segmentos poblacionales establecidos. Por una parte tenemos los de mujeres jóvenes con mayor y menor cualificación (grupos 1 y 2) y los de mujeres maduras con mayor y menor cualificación (grupos 3 y 4). Por otra parte, en el caso de los hombres, están presentes los jóvenes con mayor y menor cualificación (grupos 5 y 6) y los maduros con mayor y menor cualificación (grupos 7 y 8). En la tabla 3.2.4 podemos observar detenidamente las condiciones establecidas en cuanto edad y nivel formativo para determinar de qué grupo forma parte cada participante.

Tabla 3.2.4: Diseño de los grupos de discusión.

Ámbito de estudio: Personas residentes en Valladolid ocupadas o con experiencia en el mercado laboral			
Grupo	Sexo	Edad	Nivel formativo ⁹⁷
1	Mujeres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
2	Mujeres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
3	Mujeres	De 40 o más años	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
4	Mujeres	De 40 o más años	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
5	Hombres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
6	Hombres	Entre 16 y 39 años (ambos incluidos)	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
7	Hombres	De 40 o más años	Con estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.
8	Hombres	De 40 o más años	Sin estudios de Educación Secundaria Obligatoria o equivalentes finalizados.

Fuente: Elaboración propia.

La aplicación de los ejes estructurantes que orientan el proceso de selección y agrupación de los/las participantes es esencial. El diseño de los grupos de discusión no se

⁹⁷ Actualmente, la educación básica viene regulada por el Artículo 3.3 de la *Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación*, la cual señala que ésta finaliza con la superación de 4º curso de Educación Secundaria Obligatoria (E.S.O). Los estudios equivalentes hacen referencia a la superación de la educación básica estipulada para el momento en el que el/la participante realizó sus estudios.

ha de realizar en base a las características socio demográficas individuales, sino en función de las relaciones que en las discusiones grupales se pueden producir. Si en las encuestas estadísticas se busca que *“la muestra incluya todo lo que hay y más de lo que más hay”*, en el grupo de discusión se busca *“incluir en el grupo todo lo que reproduzca mediante su discurso relaciones relevantes”* (Montañés, 2009: 13).

En consecuencia, los criterios utilizados para seleccionar a las personas que han participado en las reuniones grupales, se han configurado en relación a las posiciones estructurales presentes en una sociedad. Los/las participantes producen discursos característicos del grupo social al que pertenecen, lo que otorga representatividad al saturar las posibilidades significativas de esa situación comunicativa. De esta forma, *“cualquier grupo realizado en la misma situación y con miembros extraídos de los mismos grupos de pertenencia, producirían un discurso redundante en la dimensión semántica”* (Alonso, 1998).

Sin embargo, aunque la homogeneidad en la composición de los grupos de discusión sea una característica definitoria de esta técnica, un grupo estrictamente homogéneo *“no produciría discurso o produciría un discurso totalmente redundante”* (Ibáñez, 1986: 276). Partiendo de esta base, se antoja esencial añadir cierta heterogeneidad de cara a conseguir relaciones apropiadas para la producción del discurso sin que éstas lleguen a ser excluyentes. Por ello en cada grupo de discusión se ha incluido a personas pertenecientes a diferentes sectores de actividad, diferentes categorías profesionales, etcétera, como veremos en el apartado siguiente relativo a la constitución de los grupos.

3.2.1.3 COMPOSICIÓN DE LOS GRUPOS

De cara a la constitución de los grupos mencionados se ha tenido en cuenta la necesidad de contar con la presencia de participantes que reunieran las características configuratorias de cada grupo, sin olvidar la necesidad de lograr esa heterogeneidad inclusiva. Se ha procurado que el número de participantes de cada uno de ellos no transgrediera lo que viene siendo habitual en el marco de esta técnica, es decir, entre 6 y 10 personas (Wells, 1974, Morgan, 1988⁹⁸), por lo que todos los grupos han estado integrados por 6 participantes. Una cifra de integrantes más elevada incrementaría la dificultad para mantener la discusión sin que la dinámica grupal tendiera a multiplicar la conversación entre subgrupos formados por los/las participantes más próximos/as en el espacio. La composición de los grupos ha sido la que presenta la Tabla 3.2.5.

⁹⁸ Citado en Gil et al (1994).

Tabla 3.2.5: Composición de los grupos de discusión.

Grupo	Sexo	Edad	Nivel formativo	Ocupación
1	Mujer	21	Bachiller	Dependiente de estanco
	Mujer	23	Bachiller	Camarera
	Mujer	27	Diplomada	Comercial
	Mujer	30	Licenciada	Azafata de promociones
	Mujer	35	FP superior	Auxiliar de clínica
	Mujer	37	Diplomada	Enfermera
2	Mujer	20	Estudios primarios	Cajera
	Mujer	25	Estudios primarios	Camarera
	Mujer	28	Estudios primarios	Limpiadora
	Mujer	33	Estudios primarios	Operaria cadena
	Mujer	35	Estudios primarios	Operaria cadena
	Mujer	37	Estudios primarios	Peluquera
3	Mujer	42	Licenciada	Administrativa
	Mujer	47	Diplomada	Auxiliar de enfermería
	Mujer	50	Bachiller	Dependiente telefonía
	Mujer	53	Diplomada	Policía local
	Mujer	56	Doctora	Profesora educación secundaria
	Mujer	63	Bachiller	Camarera
4	Mujer	41	Estudios primarios	Dependiente perfumería
	Mujer	46	Estudios primarios	Operaria cadena
	Mujer	47	Estudios primarios	Cocinera
	Mujer	55	Estudios primarios	Limpiadora
	Mujer	56	Estudios primarios	Dependiente ferretería
	Mujer	60	Estudios primarios	Ganadera
5	Hombre	18	Bachiller	Socorrista
	Hombre	21	FP superior	Reponedor supermercado
	Hombre	27	Ingeniero	Operario incendios
	Hombre	30	Diplomado	Operario cadena
	Hombre	30	Bachiller	Albañil
	Hombre	34	Diplomado	Entrenador de natación
6	Hombre	21	Estudios primarios	Reponedor supermercado
	Hombre	24	Estudios primarios	Carpintero ebanista
	Hombre	25	Estudios primarios	Operario cadena
	Hombre	28	Estudios primarios	Marmolista
	Hombre	35	Estudios primarios	Fotógrafo
	Hombre	37	Estudios primarios	Operario cadena
7	Hombre	40	Diplomado	Bombero
	Hombre	43	Bachiller	Celador
	Hombre	45	Doctor	Profesor Titular de Universidad
	Hombre	52	Licenciado	Director de recursos humanos
	Hombre	55	Diplomado	Policía local
	Hombre	60	Licenciado	Veterinario
8	Hombre	40	Estudios primarios	Panadero
	Hombre	45	Estudios primarios	Celador
	Hombre	53	Estudios primarios	Administrativo
	Hombre	57	Estudios primarios	Mecánico
	Hombre	60	Estudios primarios	Encuestador
	Hombre	64	Estudios primarios	Ganadero

Fuente: Elaboración propia.

La primera toma de contacto con dichos/as participantes no fue realizada por la doctoranda, ya que no es oportuno que la realice la misma persona que ha de llevar las riendas del grupo. Redes sociales de la autora de la presente Tesis Doctoral se han encargado de ese primer contacto. Por otra parte, los miembros de los grupos de discusión han sido personas desconocidas para la moderadora y, a su vez, desconocidas entre sí. Si los/las participantes se hubieran conocido con anterioridad al encuentro grupal, habiéramos corrido el riesgo de que *“las categorías se construyeran desde las concretas y coyunturales relaciones específicas interpersonales de enfrentamiento o amistad entre otras”* (Montañés, 2009: 15). Como afirma Krueger, *“las personas que interactúan de forma regular, tanto social como laboralmente, presentan dificultades especiales para las discusiones grupales porque pueden estar respondiendo en función de experiencias, hechos o discusiones anteriores”* (Krueger, 1991: 34).

En el contacto con los/las participantes se les informó de la fecha, hora, lugar y otros datos relevantes sobre las reuniones grupales, de que la discusión sería grabada, de su duración (entre 90 y 120 minutos) y de un referente sobre la temática a tratar *“opiniones sobre las relaciones interpersonales en el trabajo”* (sin especificar que la temática concreta iba a ser el acoso sexual laboral). Asimismo, se les comunicó que el objeto de los encuentros era el de conocer sus opiniones, sin necesidad de que tuvieran una gran formación o conocimiento sobre el tema.

Los encuentros con los grupos femeninos fueron moderados por la autora de la tesis. En cambio, los que han tenido lugar con grupos masculinos han sido coordinados por investigadores masculinos con conocimientos en materia de gestión de grupos de discusión. La presencia de la doctoranda en el desarrollo de los grupos masculinos podría generar un sesgo de deseabilidad social, haciendo que los participantes se posicionaran en las opciones más políticamente correctas.

Estos encuentros han tenido lugar durante el mes de julio de 2010 en las sedes de la Facultad de Educación y Trabajo Social y la Escuela Universitaria de Estudios Empresariales de la Universidad de Valladolid. Tras las presentaciones iniciales entre los/las participantes y el/la moderador/a, y la colocación de tarjetas identificativas a cada uno/a de ellos/as, se procedió a presentar la dinámica.

En primer lugar, se agradeció la disposición para acudir a la cita y aportar sus puntos de vista. En segundo lugar, se les dio nociones sobre la dinámica del encuentro: que no se trataba de contestar a un guión de preguntas, sino que el debate le generaban ellos/as mismos/as, que cualquier aportación era de gran valor y que se podía opinar con total libertad con los únicos límites del respeto a los/las demás y el no solapamiento con ellos/as. En tercer lugar, se les comunicó que la conversación sería grabada en su totalidad salvo que alguien, en algún momento dado, solicitara que se apagara la grabadora o que se borrara alguna parte ya grabada. En cuarto lugar, se les garantizó el anonimato. Finalmente, se mostró disposición para atender a cualquier duda y se presentó la temática: el acoso sexual laboral. Una vez finalizada la dinámica, se les informó de los

objetivos de la investigación, de por qué precisamos de su participación. Los archivos de audio de cada grupo de discusión se pueden consultar en el Anexo 1.1 “Archivos de audio” (CD).

Tabla 3.2.6: Ficha técnica del grupo de discusión.

Fecha de realización	Julio de 2010.
Universo	Personas ocupadas o con al menos 1 año de experiencia laboral, residentes en la provincia de Valladolid.
Ámbito de la investigación	Provincia de Valladolid.
Tamaño de la muestra	48 individuos. 8 grupos de discusión estructurados según el sexo, la edad y el nivel formativo.

Fuente: Elaboración propia.

3.2.1.4 ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS

Una vez realizadas y transcritas las discusiones grupales, se procedió al análisis de contenido de los discursos. Bien es cierto que cualquiera de las fases del proceso de investigación puede considerarse como analítica, ya que desde la formulación del problema se va diseccionando el fenómeno y la labor de plantear y resolver interrogantes está presente hasta la consecución de los resultados finales. Sin embargo, en un sentido más restringido, se suele entender por análisis la utilización de una serie de procedimientos y técnicas una vez obtenidos los datos. En el caso que nos ocupa, el procedimiento seleccionado para realizar esta tarea ha sido el análisis de contenido, mediante la utilización del programa de análisis cualitativo ATLAS ti.⁹⁹ La base de datos se puede consultar en el Anexo 1.2 (CD).

El análisis de contenido de los discursos consiste en *“un conjunto de técnicas de análisis de comunicaciones tendente a obtener indicadores (cuantitativos o no) por procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes, permitiendo la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción/recepción (variables inferidas) de estos mensajes”* (Bardin, 2002: 32). Aplicadas por primera vez en EE.UU. de la mano de H.D. Lasswell en los primeros años del

⁹⁹ ATLAS ti. Es una herramienta informática que tiene el cometido de facilitar el análisis cualitativo de datos textuales, esto es, de los discursos transcritos recogidos mediante la realización de entrevistas, grupos de discusión u otras técnicas de investigación cualitativas. Este instrumento no automatiza el proceso de análisis, sino que ayuda al/la investigador/a a agilizar muchas de las actividades implicadas en el mismo, como la segmentación del texto en citas, la codificación, etcétera.

siglo XX, estas técnicas fueron ampliando su campo de aplicación de la prensa y la propaganda a cualquier discurso emitido de forma verbal.

A través del análisis de contenido se realizan dos funciones: la heurística y la probatoria (Bardin, 2002). La primera permite que quien investiga logre hallar descubrimientos relevantes a través de las comunicaciones analizadas. La segunda le proporciona elementos que le ayudan a confirmar o descartar ideas provisionales que han guiado la investigación (como es el caso de las hipótesis). Mediante la utilización de esta técnica se trata de identificar y analizar aquellos fragmentos de los discursos de los cuales se pueda inferir un significado o relación concreta con las variables de la investigación. Como señala Miguel Vicente, la escasez de recursos puede hacer que, aunque sea interesante combinar el estudio del mensaje con las condiciones contextuales de producción y recepción, se precise limitar el campo de actuación del/la investigadora/a (Vicente, 2006). Ese es nuestro caso, el que optamos únicamente por la encuesta para poder realizar la triangulación. Aunque los recursos sean escasos, la complejidad de los fenómenos sociales hace necesario un diseño metodológico basado en diferentes conceptos y técnicas de investigación (Vicente, 2006).

Una vez realizadas las transcripciones de los grupos de discusión, el siguiente paso a seguir es codificar sus contenidos, desagregando la información existente en los textos y categorizándola. El procedimiento a seguir es similar al de la Grounded Theory, de la cual fue pionero Barney Glaser y de la que se han ocupado sobre todo autores como Glaser y Strauss (1967), Bulmer (1979), Strauss (1987, 1994) y Strauss y Corbin (1990). Pero mientras que el procedimiento de la Grounded Theory¹⁰⁰ se compone de cuatro operaciones básicas, que son la comparación de la información obtenida, el desarrollo de las categorías iniciales, la integración de categorías y sus propiedades y la delimitación de la teoría, el análisis de contenido sólo precisa de las tres primeras. Su objeto es descubrir información relevante sobre las distintas percepciones sociales, conocer qué se dice y quién lo dice, tratando de explicar el por qué de esta relación. No destaca por su énfasis en la generación de teoría, como es el caso del procedimiento de la Grounded Theory. Simplemente pretende generar conocimiento relevante de apoyo a los marcos teóricos existentes. Vemos estas fases en la Tabla 3.2.7.

¹⁰⁰ Denominada también “Teoría Fundamental”.

Tabla 3.2.7: Operaciones llevadas a cabo para la realización del análisis de contenido.

Procedimiento	Contenido	Resultado
Comparación de información	Revisión de los discursos, identificación de ideas de naturaleza similar y agrupación de las mismas.	Generación de categorías.
Desarrollo de categorías	Identificación de diferentes matices en los discursos integrantes de cada categoría.	Generación de propiedades.
Delimitación de la información obtenida	Simplificación de los resultados.	Generación de conocimiento.

Fuente: Elaboración propia.

La primera operación consiste en comparar la información obtenida en los discursos una vez transcritos, tratando de dar una denominación común al conjunto de fragmentos que comparten una misma naturaleza. La codificación se realiza teniendo en cuenta tanto los discursos transcritos como el conocimiento de la literatura técnica que se trae a la indagación.

Esta tarea exige la identificación de dos elementos: las unidades de registro y las de contexto. Las unidades de registro son las *“palabras, frases o temas que permitan al investigador identificar la unidad de significación que se ha de codificar. Corresponde al segmento de contenido que será necesario considerar como unidad de base con miras a la categorización y al recuento referencial”* (Bardin, 2002: 80). En la exposición de los resultados insertaremos citas pertenecientes a las diferentes unidades de registro para ejemplificar las explicaciones que se han redactado en torno a la información obtenida. Mediante la agrupación de las unidades de registro con una naturaleza común, se procede a diseñar las diferentes categorías, tal y como refleja la Tabla 3.2.8.

Tabla 3.2.8: Unidades de registro generadas agrupadas por categoría.

Denominación unidades de registro	Denominación de la categoría en la que se insertan
Fundamento del origen del acoso sexual laboral	Causas explicativas
Motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente	
Relevancia otorgada al fenómeno	
Caracterización de los sujetos que protagonizan el fenómeno	Concepto
Conductas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral	
Percepción y posicionamiento de la persona acosada frente a las conductas de acoso sexual laboral	
Estrategias elegidas ante el acoso sexual laboral por las personas acosadas	Reacción de la persona acosada
Algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta	
Grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del acoso sexual laboral por parte de los/as trabajadores/as	
Estrategias de legitimación del acoso sexual laboral	Reacción del entorno laboral
Reacción de la organización laboral ante los casos de acoso sexual	
Apoyo social entre compañeros/as de trabajo	
Consecuencias	Consecuencias

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, las unidades de contexto *“tienen relación directa con el elemento anterior, ya que sirven para captar la significación exacta de la unidad de registro, donde habitualmente su extensión dentro del texto estudiado es mayor al que corresponde a la unidad de registro, por ejemplo la frase para la palabra y el párrafo para el tema”* (Bardin, 2002: 81). Según Duverger (1971) la extensión de estas unidades se puede realizar de forma gramatical (grupos de palabras comprendidas entre dos puntos u otras combinaciones gramaticales) o no gramatical (en párrafos privilegiándose el aspecto analizado). Para nuestro análisis de contenido hemos seleccionado la opción no gramatical, de modo que hemos considerado cada párrafo temático como el contexto explicativo de las unidades de registro extraídas. Se puede revisar el soporte textual que actúa como unidad de contexto y las citas que actúan como unidades de registro en el Anexo 1.2 (CD).

La segunda operación consiste en desarrollar las categorías identificando en los discursos las propiedades, es decir, las variables (ejes estructurantes) que de forma combinada o no explican diferentes posicionamientos respecto a la temática de referencia. Para concluir, la tercera operación es la delimitación de la información

obtenida, haciendo máxima la explicación y comprensión del objeto de estudio con el mínimo número de conceptos y formulaciones.

3.2.2 LA ENCUESTA

3.2.2.1 EL DISEÑO Y LA REALIZACIÓN DE LA ENCUESTA

Como se ha señalado ya con anterioridad, la elección del universo, la población ocupada de la provincia de Valladolid, se ha visto motivada por la necesidad de que las personas encuestadas tuvieran experiencia en la esfera laboral que les permitiera poder opinar sobre el acoso sexual en este ámbito. Teniendo en cuenta las posibilidades de actuación de la doctoranda, condicionadas especialmente por los recursos económicos y la disponibilidad temporal, de entre múltiples opciones decidimos centrar la encuesta en las personas ocupadas (las cuales sumaban un total de 230.600 personas según los datos de la fecha tomada como referencia, el segundo trimestre de 2010 de la Encuesta de Población Activa). Esta es la opción elegida por la mayor parte de los estudios realizados en España sobre el acoso sexual laboral. Esto es así porque permite contar con un universo más fácilmente abarcable y, por lo tanto, con una muestra representativa sin necesidad de ser muy voluminosa. En nuestro caso, para un nivel de confianza del 95%, la muestra se compone de 390 individuos. La elección de Valladolid como ámbito contextual se ha realizado en base al criterio de mayor accesibilidad.

El contenido del cuestionario ha sido diseñado tras el análisis de la información de los grupos de discusión, en el marco de las categorías diseñadas con el programa ATLAS ti que, a su vez, procedían de los marcos explicativos. De esta forma, el cuestionario ha quedado dividido en dos partes: a) variables sociodemográficas y b) variables relativas a las categorías de los modelos explicativos del acoso sexual laboral. Las variables sociodemográficas (sexo, edad, categoría profesional y sector de actividad), se han establecido con el objetivo de obtener un mayor conocimiento de la muestra y poder realizar un análisis comparado en el estudio de la percepción social.

Las variables relativas a las categorías de los marcos explicativos (causas explicativas, concepto, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias), se componen de ítems diseñados a partir de los discursos arquetípicos de los grupos de discusión relativos a cada categoría de los marcos explicativos. El instrumento consta de 39 ítems. De todos ellos, un total de 38 reproducen el modelo de escala Likert con opción de respuesta en el continuo conceptual del 1 y al 10, de cara a rescatar las valoraciones habituales de la población objeto de estudio. La puntuación de 1 expresa el máximo desacuerdo y la del 10 el máximo acuerdo. El ítem restante se constituye como enunciado

de respuesta múltiple. El cuestionario se puede encontrar en el Anexo 2.1 “Cuestionario” en el CD adjunto.

Las pruebas de fiabilidad, disponibles en el Anexo 2.2 (“Pruebas de fiabilidad”), confirman la consistencia interna del cuestionario, dado que el Alfa de Cronbach es superior al valor de 0,30 establecido por la comunidad científica como valor mínimo. La categoría “causas explicativas” registra un valor de 0,74, la categoría “concepto” un 0,42, la categoría “reacción de la persona acosada” un 0,47, la categoría “reacción del entorno laboral” un 0,58 y la categoría “consecuencias” un 0,52.

Como señalan varios/as autores/as, es frecuente la construcción de cuestionarios a partir de los resultados de grupos de discusión. La técnica del grupo de discusión sirve para la prospección de los campos semánticos, vocabulario y discursos arquetípicos de grupos y colectivos, de forma que nos puede permitir formular los ítems en el propio lenguaje de los sujetos sobre los que luego vamos a pasar un cuestionario cerrado e incluir ideas que de otra forma hubieran podido quedar excluidas en la elaboración (Bers, 1989; Bauman y Adair, 1992;¹⁰¹ Vallés, 1999).

Esa misma dinámica ha seguido este estudio. Una vez que de los grupos de discusión se ha extraído información amplia sobre los discursos más o menos tópicos que tienden a representar a los grupos sociales que los enuncian, se ha procedido a elaborar los ítems del cuestionario que, por pura inferencia, se han convertido en categorías genéricas propuestas como estructura de opinión de la población de referencia.

Una vez diseñado el cuestionario, se ha procedido a su realización por vía telefónica a la referida muestra, a 390 personas ocupadas de la provincia de Valladolid con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años. El tipo de muestreo para la selección de cada individuo ha sido aleatorio sin repetición. Quiere decir esto que cada elemento poblacional ha tenido asociada la misma probabilidad de ser elegido. Esta alternativa nos permite extrapolar los resultados obtenidos a la población, opción no disponible si hubiéramos optado por un muestreo no aleatorio.

De forma anterior a la realización de las encuestas, y con la intención de probar el cuestionario, se realizó un pretest a 20 individuos, gracias al cual pudimos incorporar en el instrumento algún cambio de poca profundidad destinado a que las personas participantes comprendieran mejor algunos de los ítems. Toda la información detallada se encuentra resumida en la Tabla 3.2.9.

¹⁰¹ Citado en Alonso (1998).

Tabla 3.2.9: Ficha técnica de la encuesta.

Fecha de realización	Desde octubre de 2010 hasta abril de 2011.
Universo	Personas ocupadas de la provincia de Valladolid con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años. Total: 230.600 personas.
Tipo de encuesta	Encuesta telefónica asistida por ordenador CATI (Computer Assisted Telephone Interviewing).
Ámbito de la investigación	Provincia de Valladolid.
Cuestionario	Preguntas cerradas, escalas Likert, que permiten un correcto tratamiento estadístico y facilitan la creación de índices. Existen variables de segmentación que permiten realizar un estudio comparado, como son el sexo, edad y el nivel educativo. Duración media por encuesta de 15 minutos.
Tipo de muestreo	Aleatorio simple sin repetición.
Tamaño de la muestra	390 individuos.
Tamaño del pretest	20 individuos.
Error muestral	5% para un nivel de confianza del 95% en las condiciones más desfavorables de muestreo $p=q=0,5$ y 2σ .

Fuente: Elaboración propia.

3.2.2.2 EL ANÁLISIS DE LA ENCUESTA: CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA Y PRUEBAS INICIALES

A) La caracterización de la muestra

Tras el diseño del cuestionario y la realización de la encuesta se ha creado una base de datos (disponible en el CD adjunto como Anexo 2.3), y la información obtenida se ha introducido en la misma para proceder a su análisis a través del programa estadístico SPSS.

Como hemos señalado anteriormente, la muestra a la que se ha pasado el cuestionario está compuesta por un total de 390 personas distribuidas de acuerdo a su sexo, edad, categoría profesional y sector de actividad. Atendiendo al sexo, la encuesta ha sido realizada por 190 hombres (el 48,7%) y por 200 mujeres (el 51,3%), tal y como muestra la Tabla 3.2.10.

Tabla 3.2.10: Características de la muestra: sexo.

Muestra	SEXO		Total
	Hombres	Mujeres	
TOTAL	190	200	390
Porcentaje	48,7%	51,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Atendiendo a la edad, han participado en la encuesta 70 personas con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años (el 17,9%), 206 de entre 31 y 45 años (52,8%), 89 del intervalo de edad 46 – 60 años (22,8%) y 21 mayores de 60 años (5,5%), como podemos ver en la Tabla 3.2.11.

Tabla 3.2.11: Características de la muestra: edad.

Muestra	EDAD					Total
	16-30	31-45	46-60	>60	Ns/Nc	
TOTAL	70	206	89	21	4	390
Porcentaje	17,9%	52,8%	22,8%	5,5%	1,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

Como muestra la Tabla 3.2.12, atendiendo a la categoría profesional, la encuesta ha sido completada por 29 personas de puestos directivos (7,4%), 46 mandos intermedios (11,8%), 261 trabajadores/as cualificados/as (66,9%) y 45 trabajadores/as no cualificados/as (11,6%).

Tabla 3.2.12: Características de la muestra: categoría profesional.

Muestra	CATEGORÍA PROFESIONAL					Total
	Dirección organización laboral	Mando intermedio	Trabajador/a cualificado/a	Trabajador/a no cualificado/a	Ns/Nc	
TOTAL	29	46	261	45	9	390
Porcentaje	7,4%	11,8%	66,9%	11,6%	2,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

En último lugar, atendiendo al sector de actividad, contamos con la participación de 6 personas dedicadas a la agricultura y ganadería (81,5%), 44 a la industria (11,3%), 44 al comercio (11,3%) y 296 a los servicios (75,9%), tal y como expone la Tabla 3.2.13.

Tabla 3.2.13: Características de la muestra: sector de actividad.

Muestra	SECTOR DE ACTIVIDAD				Total
	Agricultura y Ganadería	Industria	Comercio	Servicios	
TOTAL	6	44	44	296	390
Porcentaje	1,5%	11,3%	11,3%	75,9%	100,0%

Fuente: Elaboración propia.

B) Las pruebas iniciales: homoscedasticidad, normalidad e independencia

Para que posteriormente se pueda realizar adecuadamente la interpretación de los análisis, han de tenerse en cuenta los requisitos estadísticos primarios de homoscedasticidad de la varianza, independencia y normalidad de las variables. Por dicha razón hemos realizado las respectivas pruebas iniciales antes de proceder con los posteriores análisis, pruebas a las que se puede acceder en el Anexo 2.4 “Pruebas iniciales” (CD).

La homoscedasticidad

Para que los contrastes de medias, basados en el estadístico F y los ANOVA, tengan una plena validez interpretativa, es necesario comprobar que todas las muestras obtenidas provienen de una población con la misma varianza (S^2). En este caso se ha utilizado el Test de Levene, consistente en efectuar un análisis de la varianza sobre las diferencias en valor absoluto entre las observaciones y la media, manteniendo el diseño original de la base de datos. Como conclusión a esta prueba hay que señalar que las variables en su conjunto cumplen con la hipótesis inicial de homoscedasticidad o igualdad de varianzas.

La independencia

Los datos provienen de un diseño de grupos aleatorios, por lo que las puntuaciones se consideran independientes, y en ese caso no es necesario evaluar esta hipótesis. Esto quiere decir que la razón entre la varianza debida al efecto de las variables independientes y la varianza debida al error, sigue una distribución F de Snedecor.

La normalidad

Otra de las pruebas iniciales a realizar para el posterior análisis es el Test de Normalidad. En este caso, se trata de averiguar si los datos de las variables de estudio siguen una distribución Normal de media μ y varianza σ . Para ello, se han realizado el Test de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov (Tablas Test of Normality), los gráficos P-P y Q-Q y los histogramas. En la mayoría de las variables analizadas con el Test de Normalidad Kolmogorov-Smirnov, el resultado implica el rechazo de la hipótesis nula de que la distribución es una normal N (μ , σ).

Los gráficos P-P confrontan las proporciones acumuladas de una variable con las de una distribución normal que según la hipótesis a contrastar debería seguir. Los gráficos Q-Q se obtienen de modo similar, representando los cuantiles respecto a los cuantiles de la distribución normal teórica que según la hipótesis de partida debería seguir. De esta forma, una curva en forma de "U" o con alguna curvatura notable, explica que la distribución es asimétrica con respecto a la gaussiana (la normal), mientras que un gráfico en forma de "S" significa que la distribución tiene colas mayores o menores que la normal, es decir, que existen o bien pocas o bien demasiadas observaciones en las colas de la distribución.

En los gráficos quedan patentes los resultados obtenidos a través del Test de Kolmogorov-Smirnov, en los que visualmente se observan las desviaciones de los datos muestrales con respecto a las teóricas distribuciones normales que se están contrastando, por lo que no se puede suponer que dichas observaciones se comporten como una distribución normal de media μ y varianza σ . Los histogramas, al igual que los gráficos P-P y Q-Q, permiten también a simple vista detectar si las variables siguen o no una distribución normal (acampanada). En este caso, tampoco se cumplen en la mayor parte de las variables los supuestos de normalidad.

Partiendo de estos resultados podemos concluir que un análisis paramétrico como el ANOVA hay que tomarlo con cierta precaución, es decir, no es conveniente hacer inferencia de la muestra a la población, sino tener en cuenta el análisis dentro de la muestra. En nuestro caso hemos realizado el análisis paramétrico, pero en pro de un mayor rigor, lo hemos acompañado de un análisis no paramétrico a través de las pruebas Mann Whitney (para la variable de dos categorías: sexo) y Kruskal Wallis (para las variables de más de dos categorías: edad, sector de actividad y categoría profesional).

3.2.3 LAS ENTREVISTAS EN PROFUNDIDAD

Para la puesta en marcha de las entrevistas en profundidad hemos llevado a cabo las siguientes operaciones esenciales: la selección y aproximación al universo de entrevistados/as, la elaboración del guión temático y las líneas de indagación, la realización de las entrevistas y su transcripción y el análisis de la información obtenida. La Tabla 3.2.14 recoge todas esas operaciones que serán desarrolladas a continuación.

Tabla 3.2.14: Operaciones realizadas en torno a la técnica de investigación “entrevista en profundidad”.

Operaciones realizadas	Determinación y aproximación al universo de entrevistados/as
	Elaboración del guión temático
	Realización de las entrevistas
	Transcripción de las entrevistas
	Análisis de la información obtenida

Fuente: Elaboración propia.

3.2.3.1 DETERMINACIÓN Y APROXIMACIÓN AL UNIVERSO DE ENTREVISTADOS/AS

Como señalábamos con anterioridad, hemos optado por la realización de entrevistas en profundidad a personas que, por su ocupación y/o cargo, tienen responsabilidades directas en materia de prevención y control del acoso sexual laboral. Concretamente nos hemos centrado en el ámbito sindical, empresarial y en el de la inspección de trabajo de la provincia de Valladolid. Quienes cumplen estos perfiles sociológicos han constituido, por lo tanto, el universo de las potenciales personas entrevistadas.

Para determinar el número de individuos a entrevistar (la muestra), hemos seguido el criterio de representatividad utilizado en esta técnica, que es la saturación teórica (Ruiz e Izpizúa, 1989). La cantidad de sujetos a entrevistar se relaciona, en el caso de la entrevista, con el desarrollo de una muestra estructural: aquella que prioriza la representatividad sustantiva en lugar de la estadística. Nos referimos al cumplimiento del criterio de saturación, al cual se responde cuando se incluyen a los actores sociales de interés en cuanto al discurso que reproducen, intentando saturar los lugares de enunciación (Dávila, 1994; Corbetta, 2003).

Esto quiere decir que la saturación teórica se alcanza cuando *“los nuevos datos comienzan a ser repetitivos y dejan de aportar información novedosa”* (Trinidad et al, 2006: 25). Resulta así que *“lo importante no es el número de casos, sino la potencialidad de cada uno para ayudar al investigador a desarrollar una mayor comprensión teórica*

sobre el área que está estudiando” (Rodríguez et al, 1999: 49). Teniendo en cuenta que nuestro contexto referencial es la provincia de Valladolid y que en el caso de las organizaciones sindicales y empresariales hemos pretendido abarcar las más representativas, no ha sido difícil dar respuesta al criterio de saturación teórica sin tener que realizar un gran número de entrevistas.

Partiendo de dichas consideraciones, hemos realizado el reclutamiento de los/las participantes mediante dos técnicas: el muestreo incidental y el muestreo bola de nieve. En el primer caso, se seleccionó directa e intencionalmente a los individuos considerando el factor de la accesibilidad a los/as mismos/as a través de diversas relaciones sociales. En el segundo caso, fueron los informantes reclutados mediante el muestreo incidental quienes nos presentaron a otros nuevos que cumplían las características establecidas para la investigación.

Tomando como base los criterios expuestos, realizamos entrevistas a los representantes que figuran a continuación, con los cuales hemos adquirido la confianza empírica necesaria sobre la saturación, tal y como la explica Glaser y Strauss (1967). Como indicábamos anteriormente, dado el reducido espectro contextual de referencia (la provincia de Valladolid), al contar con la principal representación en el mismo de la inspección de trabajo, del ámbito empresarial y de los principales sindicatos, y hablar estos/as en nombre de la organización, damos cumplimiento al requisito de saturación.

- Representante del servicio público de inspección.
- Representante sindical 1.
- Representante sindical 2.
- Representante sindical 3.
- Representante de la confederación de empresarios/as.

3.2.3.2 ELABORACIÓN DEL GUIÓN TEMÁTICO

A pesar de que se ha buscado el conocimiento de la percepción social de determinados aspectos concretos del fenómeno (las categorías de los modelos explicativos), con el fin de asegurar la espontaneidad de cada uno/a de los protagonistas hemos evitado realizar preguntas preestablecidas e inmutables que obstaculizaran la autonomía discursiva. Por dicha razón hemos establecido como base un guión temático, un instrumento que ha actuado únicamente como guía y que ha sido elaborado con anterioridad a la realización de las entrevistas para focalizar la interacción, pero sin estar estructurado secuencialmente.

Las entrevistas en profundidad no han de ser un instrumento cerrado ni poseer un enfoque totalmente directivo y estructurado, como es el caso de las entrevistas de corte

cuantitativo. Han de ser flexibles y dinámicas y permitir la adaptación a los requerimientos concretos de cada momento, a la vez que conservar una libertad de acción para reconducir la conversación hacia los centros de interés de la investigación. Siguiendo a Alonso (2003: 85), se trata de “*crear una relación dinámica en que, por su propia lógica comunicativa, se vayan generando los temas de acuerdo con el tipo de sujeto que entrevistamos, arbitrando un primer estímulo verbal de apertura que verosímilmente sea el comienzo de esa dinámica que prevemos*”.

Para el diseño del guión temático de las entrevistas hemos traído de nuevo a colación los elementos utilizados por los modelos explicativos del acoso sexual laboral, como hemos hecho para el caso de los grupos de discusión. La explicación dada al fenómeno, las consideraciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas, sobre las conductas que constituyen acoso sexual laboral, sobre las consecuencias que conlleva, sobre la reacción de la persona acosada y del entorno laboral, se han convertido en los núcleos temáticos que vertebran las entrevistas a personas con responsabilidades directas en la materia. Vemos el guión temático en la Tabla 3.2.15.

Tabla 3.2.15: Guión temático de las entrevistas.

Guión temático para los/las representantes de organizaciones sindicales, patronales e Inspección de Trabajo	Denominación modelo teórico	Denominación categorial para el análisis propio
	Explicación del fenómeno.	Causas explicativas
	Consideraciones sobre las personas víctimas y acosadoras esperadas.	Concepto
	Consideraciones sobre las conductas que constituyen acoso sexual laboral.	
	Consideraciones sobre las consecuencias que conlleva.	Consecuencias
	Consideraciones sobre la reacción de la persona acosada.	Reacción de la persona acosada
	Consideraciones sobre la reacción del entorno laboral.	Reacción del entorno laboral

Fuente: Elaboración propia.

3.2.3.3 REALIZACIÓN DE LAS ENTREVISTAS Y ANÁLISIS DE CONTENIDO DE LOS DISCURSOS

En el contacto con los/las participantes se les consultó sobre la fecha, hora y lugar en que podrían atenderlos. Se les informó de datos relevantes sobre las entrevistas como la necesidad de su grabación, la duración (entre 30 y 60 minutos) y, como no podía ser de otra forma, la temática específica a tratar y el marco en el que se insertaba. Asimismo, se les comunicó que el objeto de los encuentros era el de conocer sus puntos de vista, basados especialmente en su experiencia en la materia.

Las entrevistas, accesibles en el Anexo 1.1 “Archivos de audio” en el CD, fueron realizadas por la autora de la tesis. Respecto al emplazamiento físico donde se llevaron a cabo, se procuró buscar el ambiente propicio para desarrollarlas con cierta privacidad, donde el relato se manifestase fluido y sin interrupciones, asegurando la comodidad de la entrevistadora y las personas entrevistadas. Los encuentros tuvieron lugar durante el mes de julio de 2010 en las sedes de cada organismo representado por las personas entrevistadas.

Tras la realización de las entrevistas y su transcripción, se procedió al análisis de la información obtenida, como en el caso de los grupos de discusión, mediante el procedimiento analítico del análisis de contenido a través del programa ATLAS ti. Dado que hemos integrado el análisis de la información obtenida en las entrevistas y en los grupos de discusión, los pasos a seguir en ambos casos han sido los mismos (los descritos para el caso de los grupos de discusión): la comparación de información, el desarrollo de categorías y la delimitación de la información obtenida. De la misma forma, las unidades de registro y las categorías son coincidentes. La base de datos se puede consultar en el Anexo 1.2 “Base de datos” en el CD.

Tabla 3.2.16: Ficha técnica de las entrevistas en profundidad.

Fecha de realización	Julio de 2010.
Universo	Personas con responsabilidades directas en materia de prevención y control del acoso sexual laboral.
Ámbito de la investigación	Provincia de Valladolid
Tamaño de la muestra	5 individuos. 3 representantes sindicales, 1 representante de la confederación de empresarios y 1 representante del servicio público de inspección.

Fuente: Elaboración propia.

3.3 La percepción social de los agentes implicados en su prevención y control en Valladolid: resultados del estudio.

De acuerdo con los planteamientos realizados en el diseño de la investigación, presentamos a continuación los resultados obtenidos en el trabajo de campo. El establecimiento de los siguientes epígrafes es el resultado de la aplicación del procedimiento de análisis de contenido de la información cualitativa, ya que cada uno de ellos constituye una categoría de análisis diferenciada.

Para el análisis de la información cualitativa se ha utilizado el software ATLAS ti¹⁰² de la manera que describimos a continuación. Como indica Vallés (2005), si bien este programa no automatiza el proceso analítico, facilita su realización agilizando muchas de las actividades implicadas en el proceso (Gráfico 3.3.1). La primera consistiría en la preparación de los datos, o sea en la recopilación de información mediante técnicas de investigación cualitativas, su transcripción y almacenamiento. El software ATLAS ti. permite almacenar dicha información a través lo que se denomina “p-docs” o documentos primarios, que son la base textual para el posterior análisis. En el caso de nuestra investigación disponemos de dos familias de documentos primarios: la compuesta por los ocho grupos de discusión y la conformada por las cinco entrevistas (Tabla 3.3.1).

La segunda fase del proceso es el análisis inicial, en el que el/la investigador/a estudia los documentos primarios y reflexiona sobre ellos segmentando el texto en pasajes o citas que, a su juicio, son significativas. ATLAS ti. facilita la labor de destacar dichos fragmentos, denominados “quotations” en su terminología, ofreciendo también la posibilidad de generar listados en los que se sistematiza esa información separándola de la que resulta menos interesante (Tabla 3.3.1). A lo largo de nuestra actividad analítica podemos incorporar distintos comentarios para facilitar en la medida de lo posible el análisis a través de “memos”.

La tercera fase se corresponde con el análisis principal. Una vez destacadas las citas más importantes se procede a iniciar un segundo nivel de reducción de la información, buscando nexos comunes en las citas y apoyándonos en teorías u otras investigaciones de referencia. En nuestro caso, comparando los discursos emitidos por trabajadores/as y representantes de sindicatos, patronal y servicio público de inspección, y tomando en consideración los marcos interpretativos del acoso sexual laboral, observamos cómo la información se simplifica y se torna más comprensiva si es agrupada en las categorías de: causas explicativas, concepto, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias (categorías que dan título a los epígrafes que vendrán a continuación). El programa ATLAS ti. nos facilita también esa labor de establecimiento de categorías, “codes”, así con la obtención de listados sobre cada una de ellas (Tabla 3.3.1). Así, reflexionando sobre el contenido específico enmarcado en cada categoría, podemos identificar distintas dimensiones, las cuales constituyen las unidades de registro (Tabla 3.3.1).

El último paso, la última fase, es la obtención de resultados, la generación de conocimiento. Como ya hemos venido explicando en la presentación de la metodología de la investigación, en la presente tesis doctoral hemos optando por incorporar también un análisis cuantitativo que nos servirá para completar y contrastar el proceso descrito.

¹⁰² La publicación de Juan Muñoz (2005) es de gran utilidad para comprender de qué manera ATLAS ti. puede facilitar el proceso de análisis cualitativo y de qué forma se ha de proceder para llevarlo a cabo.

Dentro de la base de datos del software ATLAS ti. (Anexo 1.2 en CD) podemos encontrar los documentos primarios, las citas significativas, la categorización de las mismas y diferentes comentarios sobre el proceso de análisis. Asimismo, a través de las opciones de output del software, se pueden extraer diferentes listados de información sistematiza (como por ejemplo el de las citas aglutinadas en cada categoría). Los soportes cuantitativos se encuentran también en anexos, en este caso en el Anexo 2.

Gráfico 3.3.1: Fases del procedimiento de análisis de la información cualitativa.



Fuente: Elaboración propia.

Tabla 3.3.1: Familias, categorías y recuento de códigos.

FAMILIAS	CATEGORÍAS (Codes)	RECuento (Quotations)
Entrevistas (5) Grupos de discusión (8)	Causas explicativas	71
	Concepto	125
	Reacción persona acosada	74
	Reacción entorno laboral	164
	Consecuencias	26

Fuente: Elaboración propia.

En los siguientes epígrafes se exponen los resultados extraídos de la integración de este análisis cualitativo y también del cuantitativo (accesibles en el Anexo en CD). En primer lugar, se explica a qué se refiere cada categoría, qué aspectos concretos aparecen englobados en la misma, qué grado de presencia tienen esas cuestiones en los discursos

de trabajadores/as y responsables directos en materia de acoso sexual laboral y cuál es la valoración global de cada una de ellas en la encuesta (medias y frecuencias).

Seguidamente, se expone el posicionamiento que cada modelo teórico tiene sobre dichas cuestiones y se desarrollan las categorías a través del establecimiento de propiedades, entendidas como aquellas variables (sexo, edad, nivel formativo y categoría profesional) que explican los diferentes posicionamientos de los/las participantes en las técnicas cualitativas respecto a cada aspecto tratado. Este segundo paso denominado “desarrollo de categorías” viene acompañado de evidencias cuantitativas aportadas por el análisis paramétricos (ANOVA), no paramétricos (Mann Whitney y Kruskal Wallis) y por las tablas de contingencia. En los análisis paramétricos y no paramétricos, los contrastes se realizan con un nivel de significación del 5%, siendo la hipótesis nula la igualdad de medias y la hipótesis alternativa la diferencia de medias (atendiendo a las variables señaladas anteriormente). Posteriormente, se realiza la “delimitación de la información obtenida”. El producto final presentando a continuación es el resultado simplificado de todas las fases expuestas.

3.3.1 SOBRE LAS CAUSAS EXPLICATIVAS

La categoría “causas explicativas” se refiere principalmente a la naturaleza del acoso sexual laboral y a las razones que, según las personas participantes en el estudio, explican la existencia del fenómeno en cuestión. Por una parte, a nivel macro, alude a sus estimaciones sobre el fundamento del origen del acoso sexual laboral. Por otra parte, a nivel micro, hace referencia a los motivos que desde su punto de vista pueden llevar a una persona a acosar sexualmente. También se refiere a la relevancia que le otorgan, atendiendo a su consideración como realidad perjudicial y a la magnitud que le suponen. Finalmente, recoge la percepción social existente sobre la relevancia que le otorga la sociedad española en general.

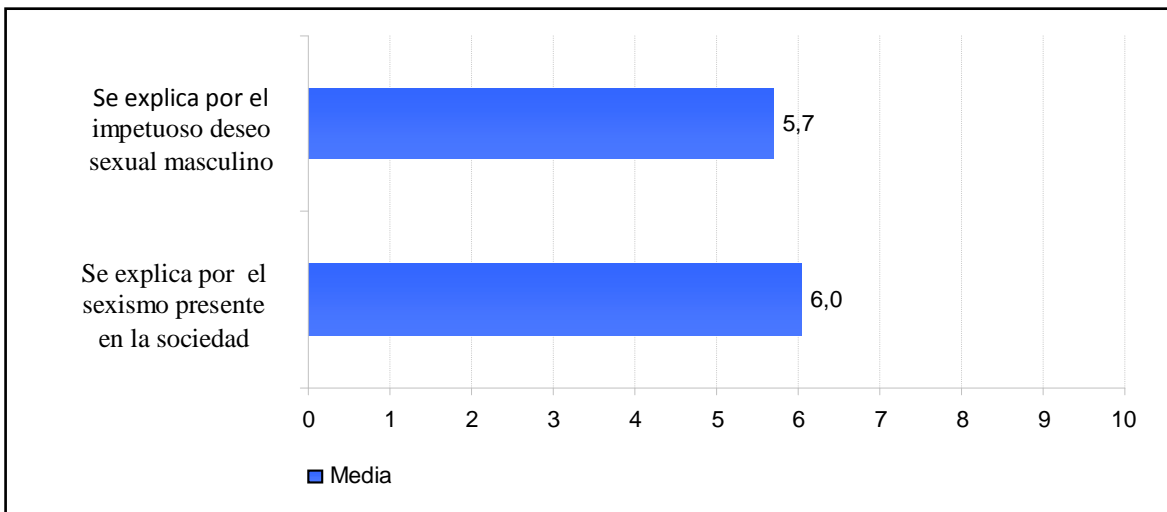
A pesar de la importancia clave que tienen las cuestiones abordadas en esta categoría para la comprensión del fenómeno, no son temas recurrentes en las dinámicas grupales de los/las trabajadores/as. Las referencias a estos aspectos son bastante puntuales y apenas generan debate. Ocurre prácticamente igual en el caso de los/as responsables directos/as en la materia, caso que resulta más sorprendente si tenemos en cuenta que, para intervenir sobre una realidad problemática, resulta imprescindible profundizar en las causas que la originan. Los/as representantes de sindicatos, patronal y servicio público de inspección tratan de estas cuestiones en limitadas ocasiones, y cuando lo hacen no profundizan en ellas. En general, tanto trabajadores/as como responsables directos, argumentan su visión sobre el fenómeno sin reparar en las causas que fundamentan su existencia. Ha sido necesario, tanto en los grupos de discusión como en las entrevistas, introducir estímulos discursivos para poder conocer su posicionamiento al respecto.

3.3.1.1 EL FUNDAMENTO DEL ORIGEN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

¿Cuál es el fundamento que explica la existencia del acoso sexual en el escenario laboral?

Tanto las personas entrevistadas como las participantes en los grupos de discusión, se refieren en sus discursos a las causas señaladas tanto por el modelo biológico (el impulso sexual) como por el sociocultural (el sexismo estructural). Las alusiones a las causas estimadas por el modelo organizacional son mínimas, solamente utilizadas por el grupo de hombres menores de 40 años con mayor nivel formativo. Con carácter general, los/las trabajadores/as encuestados/as manifiestan un acuerdo mayor con el posicionamiento del modelo sociocultural que con el biológico. Sin embargo, la diferencia entre ambos es mínima. El ítem “se explica por el sexismo existente en la sociedad” está valorado con un 6,0 de media (como podemos apreciar en el Gráfico 3.3.2) y recoge una diferencia de medias (con un p-valor de 0,093 en ANOVA y un 0,086 en Mann Whitney) entre hombres (5,8) y mujeres (6,2), indicado en la Tabla 3.3.2. El ítem “se explica por el impetuoso deseo sexual masculino” está valorado con un 5,7 de media y recoge una diferencia de medias (con p-valor de 0,081 en ANOVA y 0,061 en Kruskal Wallis) manifestada en una mayor valoración del ítem por parte de los/las trabajadores no cualificados/as (6,0) (Tabla 3.3.2). Se puede apreciar que existe un margen muy limitado entre las valoraciones de ambos ítems y que, además, ambas son relativamente bajas.

Gráfico 3.3.2: Valoración del fundamento del origen del ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 -2011. Elaboración propia.

Tabla 3.3.2: El fundamento del origen del ASL (p. valor en diferencia de medias edad y categoría profesional).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Se explica por el sexismo existente en la sociedad	0,093	0,086
Se explica por el impetuoso impulso sexual masculino	0,081	0,061

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Encontramos que las mujeres menores de 40 años, independientemente de su nivel formativo, atribuyen el acoso sexual principalmente al sexismo estructural. Así podemos deducir de los siguientes testimonios:

“Yo creo que hay un trasfondo de machismo ahí” (G-1, p.368, mujer)¹⁰³.

“La base de todo está en la educación que se da desde que eres pequeño... a los hombres de una forma y a las mujeres de otra” (G-1, p.588, mujer).

“Los hombres se creen superiores a las mujeres y con poder a todo” (G-2, p.21, mujer).

Aunque estos dos grupos también reproducen discursos de apoyo al modelo biológico, son las mujeres mayores de 40 las que lo atribuyen, en primera instancia, al mayor instinto sexual masculino.

“Los tíos tienen más instinto...” (G-1, p.390, mujer).

“Los hombres piensan más con eso que con la cabeza” (G-3, p.106, mujer).

“Son puteros por naturaleza” (G-4, p.33, mujer).

Si en el caso de las mujeres la propiedad explicativa de los diferentes puntos de vista es la edad, en el caso de los hombres también lo es el nivel formativo. Mientras que los grupos de menor nivel formativo no recurren a ninguna causa explicativa, los más formados mayores de 40 se remiten al modelo biologicista, y los menores de 40 lo explican desde la óptica del modelo organizacional. Estos últimos señalan que es el ambiente laboral el que condiciona la posibilidad de los sucesos.

¹⁰³ La información que figura entre paréntesis después de cada una de las citas de los grupos de discusión destacadas se refiere al grupo de donde se ha extraído, a la localización de la cita en el fichero explotado con ATLAS ti y al sexo de quién realiza ese comentario.

“Hay trabajos que son más dados a un ambiente propicio para...” (G-5, p.64, hombre).

“Yo creo que es un poco biológico, porque yo recuerdo cuando estaba estudiando obstetricia, biología, nos decía el profesor: El macho siempre está en un plano de capacitación sexual” (G-7, p.102, hombre).

Las representantes de los sindicatos y el del servicio público de inspección apuntan que el acoso sexual laboral es una problemática con una importante dimensión de género. Consideran que sus causas se han de buscar en la socialización diferencial por sexos, que realiza el rol sexual de las mujeres por encima del profesional. Señalan que, de esta manera, se normaliza una determinada forma de relacionarse con las mujeres en la esfera laboral. Con o sin intención de buscar su sumisión, los hombres tienden a generar conductas de marcado carácter sexual que pueden atentar contra la intimidad y la dignidad de las mujeres.

El representante de la confederación de empresarios/as no se remite a ninguna de las explicaciones contempladas en los modelos teóricos estudiados. Parte de la base de que, en la mayor parte de los casos, el acoso sexual es sólo real para la persona que lo percibe, pero objetivamente inexistente. Aclara que la percepción de acoso sexual se produce porque los trabajadores tratan a las trabajadoras como iguales, y que en ese trato de igualdad se genera enfrentamiento en lugar de respeto.

“Ahora en ese trato de igualdad hay pelea entre hombre y mujer, y cosas que no concebíamos en su momento (...) en ese ámbito están las causas, ese jugar por la igualdad implica que te tengo que tratar igual. Hemos jugado a ser tan iguales que lo que antes era un freno (estoy hablando con una mujer) ahora es un compañero” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.6)¹⁰⁴.

Las intervenciones del representante de la confederación de empresarios/as evidencian una falta de conocimiento sobre el propio concepto de acoso sexual laboral. El acoso sexual no es un enfrentamiento entre personas que se suponen y se tratan como iguales. Se trata de conductas sexuales ofensivas para quien las recibe, de conductas que atentan contra su intimidad, dignidad, etcétera. Por esa misma razón le corresponde a la persona receptora de las mismas la labor de calificarlas o no calificarlas como acoso sexual y por esa razón su percepción es válida para establecer la existencia objetiva de los hechos.

Estas declaraciones se enmarcan en la categoría de discurso masculino que González (2009) denomina como “discurso machista contenido”, un posicionamiento machista mayoritario del que no se hace gala expresamente por no ser valorado como correcto y/o

¹⁰⁴ La información contenida entre paréntesis que le sigue a las citas relativas a las entrevistas informan sobre la persona que aporta dicho comentario y sobre la localización de la cita en ATLAS ti.

conveniente, un posicionamiento que recurre a enfatizar la diferencia entre sexos y que rechaza la igualdad entre los mismos, entendiendo que se trata de un intento de negación de dicha diferencia.

3.3.1.2 LOS MOTIVOS QUE LLEVAN A UNA PERSONA A ACOSAR SEXUALMENTE

¿Qué motivos pueden llevar a alguien a acosar sexualmente?

Podemos deducir de los argumentos aportados por los modelos teóricos para explicar el fundamento de la existencia del acoso sexual el posicionamiento de cada uno de ellos respecto a este interrogante. Las motivaciones que, según la bibliografía de referencia, pueden explicar el comportamiento de la persona acosadora son el poder y/o el interés sexual. Señala Cooper (2001: 14) que *“el acoso puede ser una expresión de poder o autoridad sobre otra persona manifestada en forma sexual”*. Se supone que una persona acosa sexualmente a otra bien para obtener favores sexuales, o bien para ejercer poder sobre ella; pero en términos generales existe un mayor consenso en torno a la mayor capacidad explicativa que tiene el poder como elemento motivador (McKinnon, 1979; Acker, 1990; Torns et al, 1999; Uggen y Blackstone, 2004), aunque en general se tiende a pensar en primera instancia en la motivación sexual e incluso en que quién acosa tiene un problema de adicción al sexo (Navarro et al, 2012).

“Algunas veces su motivación es el interés sexual. Él quiere conseguir sexo con alguna empleada y usa su poder en la organización para conseguirlo. Otras veces es un interés subordinador, él quiere recordar que es más poderoso en la organización y usa el sexo para reforzar su posición” (Schultz, 2001: 13).

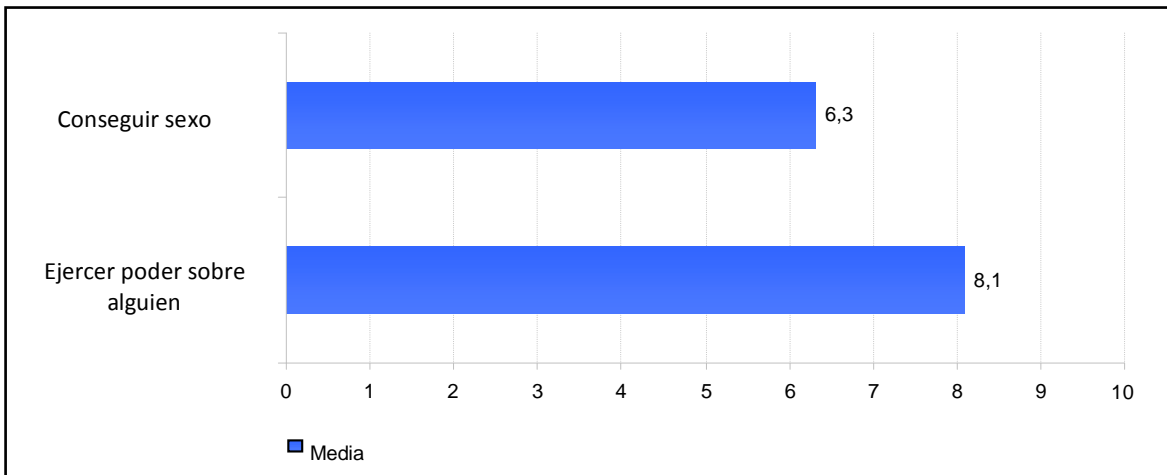
Si el modelo biológico fundamenta el fenómeno en el impetuoso impulso sexual humano, especialmente en el de los hombres, desencadenado al ver a una persona que les resulta por su físico o vestimenta atractiva, su planteamiento es más favorable a la motivación sexual. En cambio, los modelos sociocultural y organizacional son partidarios de la motivación del poder. El primero manifiesta que el acoso sexual es consecuencia de un ejercicio de poder de género. En otras palabras, lo conciben como el resultado de un poder simbólico y un poder real¹⁰⁵. El poder simbólico se explica por la presencia de un imaginario patriarcal que conduce a la valoración de la mujer por su papel sexual en detrimento del profesional. Este poder simbólico se ve favorecido por la existencia del poder real, referido a la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y permanencia en el mercado laboral. El planteamiento del modelo organizacional es similar, aunque con una proyección de carácter micro, ceñida a la realidad de la organización laboral. Señala

¹⁰⁵ En los trabajos de Nicolson (1997) y Osborne (2005) se ofrece una interesante reflexión sobre la repercusión de ambas dimensiones del poder en la vida profesional de las mujeres.

que una cultura organizacional sexista genera el caldo de cultivo idóneo para la generación de situaciones de acoso sexual. No obstante, para explicar el desencadenamiento de estas situaciones utiliza el recurso al poder jerárquico, a la subordinación de la persona acosada a la persona acosadora.

La discusión en torno a las motivaciones de las personas acosadoras no tiene mucho protagonismo ni en las entrevistas ni en los grupos de discusión. Pero aquellos/as participantes que se pronuncian nombran ambos objetivos, la consecución de sexo y el ejercicio de poder. Como indica el Gráfico 3.3.3, en términos generales, los/las trabajadores/as encuestados/as muestran un mayor acuerdo con el posicionamiento de los modelos sociocultural y organizacional. El ítem “ejercer poder sobre alguien” valorado de media con un 8,1 sobre 10 tiene una valoración bastante más alta que el ítem “conseguir sexo”, valorado con un 6,3. En relación a esta cuestión encontramos diferencias significativas en las pruebas paramétricas atendiendo a la edad (con p-valor de 0,040 en ANOVA y 0,062 en Kruskal Wallis), como podemos observar en la Tabla 3.3.3. Las personas con edad comprendida entre 46 y 60 años dan una mayor puntuación que la media al ítem “ejercer poder sobre alguien” (8,5), dato que choca frontalmente con los resultados cualitativos, que sugieren un mayor apoyo al asunto del poder por parte de los/as trabajadores/as menores de 40 años.

Gráfico 3.3.3: Valoración de los motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Tabla 3.3.3: Motivos que llevan a una persona a acosar sexualmente (p. valor en diferencia de medias edad).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Ejercer poder sobre alguien	0,040	0,062

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Al igual que sucediera en el caso de la explicación de origen del acoso sexual laboral, encontramos que las mujeres menores de 40 años, independientemente de su nivel formativo, muestran una postura uniforme. Argumentan que el fin del acoso sexual laboral es lograr el control y la dominación de la mujer, un ejercicio de poder de género, en línea con los presupuestos del modelo sociocultural. La edad vuelve a ser una propiedad explicativa, ya que todas las mujeres mayores de 40 consideran que el fin prioritario del acoso es conseguir sexo.

En los grupos de hombres apenas aparecen reflexiones en torno a este aspecto. Sólo se pronuncian al respecto los hombres mayores de 40 años con mayor nivel formativo, apuntando que el propósito de una conducta de acoso sexual es conseguir sexo, tal y como vemos en la siguiente cita.

“Que si es acoso sexual, lo que se busca es el sexo” (G-7, p.96, hombre).

Las representantes sindicales y el representante del servicio público de inspección consideran que el principal fin de la persona acosadora es el ejercicio del poder jerárquico y de género. Señalan que el acoso está mucho más vinculado al poder que al sexo, ya que este último es más fácil de obtener a extramuros de la organización laboral, de una forma consentida y sin riesgos laborales. Insisten también en que incluso buscando favores sexuales está implícito ese poder de género del que hablamos. No obstante, teniendo en cuenta los discursos emitidos por estos actores en relación con el fundamento del problema, no es necesaria la existencia de un motivo como tal para acosar sexualmente. En ocasiones su aparición se entiende como el resultado de una sobrevaloración del rol sexual de la mujer (sobre todo en el caso de conductas de acoso sexual ambiental). En las siguientes citas se observa cómo se posicionan estos agentes en torno a la cuestión.

“También el que va a por puro sexo también es porque lleva esa superioridad o esa inferioridad hacia la mujer en la cabeza” (Representante sindical 1, p.77).

“El hecho de practicarlo en la empresa, no creo que guarde relación con el acto sexual, sino que lo que se busca es la sumisión” (Representante sindical 2, p.4).

3.3.1.3 LA RELEVANCIA OTORGADA AL FENÓMENO

¿Es el acoso sexual laboral un fenómeno destacado, importante, significativo?

La respuesta a esta pregunta está condicionada por dos cuestiones, la magnitud que se le presuponga y su consideración como una realidad problemática, negativa, perjudicial.

Los modelos teóricos estudiados no realizan estimaciones sobre la frecuencia y/o la incidencia del fenómeno, pero sí que se posicionan sobre su carácter problemático. Así, para el modelo biológico, el acoso sexual sólo constituye un problema si se expresa a modo de chantaje sexual. Las conductas de acoso ambiental aparecen normalizadas y naturalizadas para este modelo, que presupone que el acento se ha de poner en la intención de quien emite la conducta, no en la percepción de quien la recibe. Señala que lo que se conoce como acoso sexual ambiental no es más que una mera atracción sexual que ha de ser recibida como un halago. Por el contrario, para los modelos sociocultural y organizacional, los más válidos según la evidencia empírica, constituye una realidad problemática, una manifestación de la violencia de género en el ámbito laboral y, en ocasiones, una manera ilegítima de ejercer el poder jerárquico.

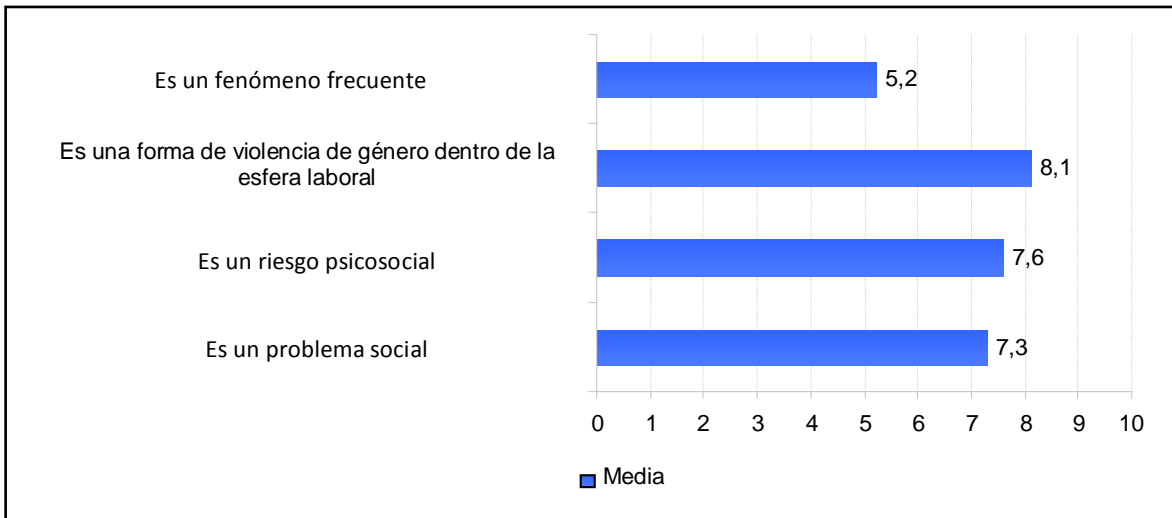
La relevancia otorgada al fenómeno es una temática que brota tanto del discurso de las personas entrevistadas como del de los grupos de discusión. Con posturas muy diversas, tienden a manifestar tanto su punto de vista al respecto, como el que creen que tiene la sociedad en general. En el Gráfico 3.3.4 podemos ver cómo los/las trabajadores/as encuestados/as muestran bastante acuerdo con el ítem que identifica el acoso sexual con “una forma de violencia de género dentro de la esfera laboral” (8,1). Esta cifra es relativamente alta si tenemos en cuenta que, generalmente, la ciudadanía tiende a circunscribir el concepto de violencia de género a la violencia que el hombre ejerce sobre la mujer en las relaciones de pareja¹⁰⁶.

El acuerdo también es alto, aunque progresivamente más bajo con los ítems de “es un riesgo psicosocial” (7,6) y “es un problema social” (7,3). Bastante menor es el acuerdo mostrado con el ítem que apunta que “es un fenómeno frecuente” (5,2). Resultados similares son arrojados por otros estudios, según los cuales el 95% de las personas encuestadas manifiestan altos niveles de acuerdo con la afirmación de que el acoso sexual laboral es una forma de violencia de género, y el 80% muestran su acuerdo con la

¹⁰⁶ En ese sentido, la obra de Gil et al (2012), presentada públicamente en *las Jornadas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo como formas de violencia de género* celebradas en Granada los días 9 y 10 de enero de 2012, trata de ampliar la reducida idea que la ciudadanía en general tiene sobre el concepto de violencia de género.

catalogación del acoso sexual como un problema importante en la esfera laboral (EMER Estudios, 1994; Ibáñez et al, 2007).

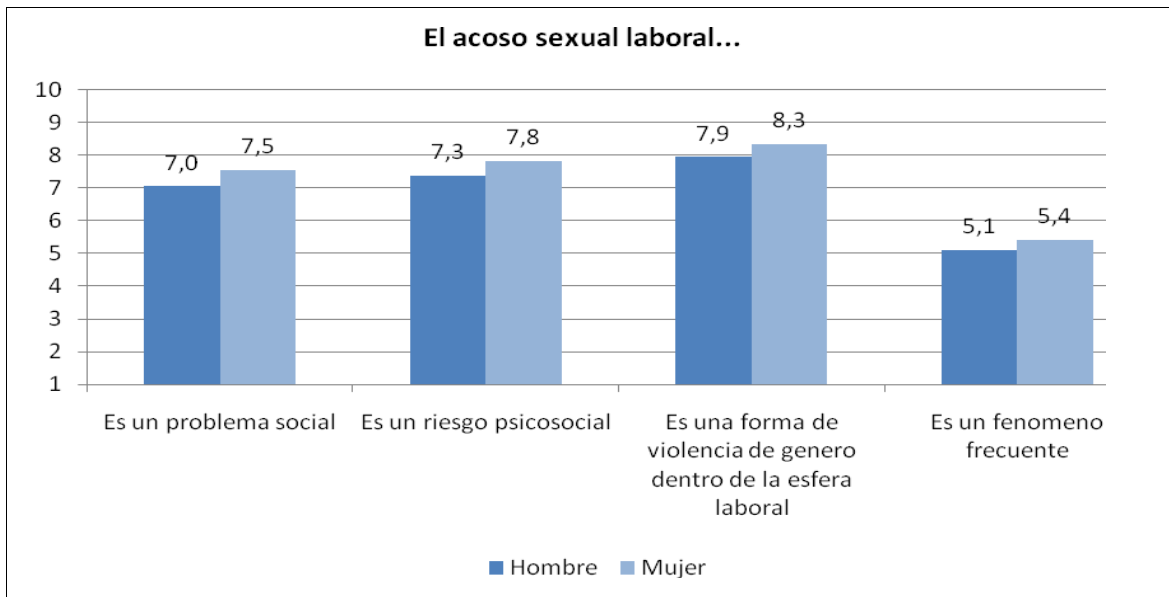
Gráfico 3.3.4: Valoración de la relevancia otorgada al fenómeno. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Estos trabajos señalan que son las mujeres quienes otorgan una mayor relevancia al fenómeno. Lo mismo sucede en nuestro estudio, como podemos comprobar en el Gráfico 3.3.5 y en la Tabla 3.3.4. De forma no significativa en las pruebas paramétricas y de forma significativa en algunas no paramétricas (con un p-valor de 0,065, 0,080, 0,067 y 0,178 respectivamente en ANOVA y de 0,76, 0,049, 0,41, 0,141 respectivamente en Mann Whitney), encontramos diferencias entre los posicionamientos medios de mujeres y hombres. Como se observa en el Gráfico 3.3.5, ellas puntúan más alto todos los ítems referidos a esta cuestión.

Gráfico 3.3.5: Relevancia otorgada al fenómeno según sexo. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 20122. Elaboración propia.

Tabla 3.3.4: Relevancia otorgada al fenómeno (p. valor en diferencia de medias sexo).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Es un problema social	0,065	0,076
Es un riesgo psicosocial	0,080	0,049
Es una forma de violencia de género dentro de la esfera laboral	0,067	0,041
Es un fenómeno frecuente	0,178	0,141

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Como apreciamos en la Tabla 3.3.5 sí que son significativas, en cambio, las diferencias referidas a la categoría profesional en las pruebas paramétricas y no paramétricas (con un p-valor de 0,036 y 0,000 respectivamente en ANOVA y 0,017 y 0,002 respectivamente en Kruskal Wallis). Sorprendentemente, los mandos intermedios manifiestan un acuerdo menor con el ítem “es un fenómeno frecuente” (4,6) y con el ítem “es una forma de violencia de género dentro de la esfera laboral” (7,9). Este último ítem es valorado con una puntuación aún más baja por parte de los/las trabajadores/as no cualificados (7,5).

Tabla 3.3.5: Relevancia otorgada al fenómeno 2 (p. valor en diferencia de medias categoría profesional).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Es una forma de violencia de género dentro de la esfera laboral	0,000	0,002
Es un fenómeno frecuente	0,036	0,017

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Los grupos de mujeres de mayor nivel formativo denuncian sólidamente la naturaleza problemática del acoso sexual laboral. Lo catalogan como un importante obstáculo con el que se encuentran frecuentemente las mujeres en el escenario laboral. Las mujeres menores de 40 años señalan con un posicionamiento muy optimista que, afortunadamente, ha pasado de estar totalmente normalizado a considerarse como un problema social por todos los sectores de la sociedad. Los grupos de mujeres de menor nivel formativo no otorgan al fenómeno el estatus de problema social, ya que piensan que se manifiesta en casos aislados, con muy poca frecuencia, tal y como ilustra el siguiente testimonio:

“Yo creo que en casos puntuales. Yo no he oído tampoco muchos casos” (G-2, p.49, mujer).

En el caso masculino la propiedad explicativa es la edad. Son los mayores de 40 años quienes reconocen al acoso sexual como un problema social, del que dicen que se desconoce su magnitud por pasar inadvertido. En cambio, los menores de 40 consideran que es una realidad de la que se oye hablar mucho pero que se ve muy poco. Lo ven como un fenómeno residual al que se atribuye socialmente más importancia que la que realmente tiene. Según el grupo de los que tienen un nivel formativo mayor, son principalmente los medios de comunicación quienes se encargan de magnificar hechos que ocurren de forma esporádica. Incluso defienden que el alarmismo social sobre problemas cuyas principales afectadas son las mujeres es una estrategia para conseguir la supremacía de la mujer frente al hombre, en lugar de una supuesta igualdad ya conseguida. Los siguientes comentarios ilustran esta postura:

“Yo siempre lo he oído y nunca lo he visto. Que de ahí a que eso sea verdad...” (G-6, p.399, hombre).

“Se ha pasado de un momento en el que la mujer era un cero a la izquierda... y se ha intentado igualar y poner a los hombres en el otro lado...” (G-5, p.108, hombre).

“Se ha ido a apoyar a la mujer para que no estuviera en el estatus en el que estaba y ha llegado el momento en el que la mujer se ha aprovechado de que se ha creado ese movimiento social de: hay que hacer igualdad” (G-5, p.108, hombre).

“Ahora la igualdad la tenemos que luchar nosotros porque realmente ahora en el tema del acoso sexual estamos vendidos completamente” (G-5, p.108, hombre).

“Ahora en España los hombres somos la parte débil, no las mujeres” (G-5, p.25, hombre).

Los hombres menores de 40 años mantienen mayoritariamente un discurso machista extremo, según la catalogación discursiva de González (2009). Esta tipología se caracteriza por la percepción de que ahora las mujeres tienen más oportunidades que los hombres. Parte de una minoría cada vez más influyente, generalmente hombres jóvenes, que representan una versión actualizada del machismo. Siguen una corriente constituida en defensa de la posición de superioridad y del dominio por parte del varón, aún cuando para ello acepten despojarse de los viejos tópicos del machismo y entrar en el “juego de la igualdad”, pero para reinterpretarla a su favor. Aceptan formalmente la igualdad, pero dan por supuesto que sus objetivos ya se han conseguido y que lo que queda por alcanzar responde ya sólo al interés de las mujeres por despacharse a gusto con los hombres.

El representante de la confederación de empresarios/as considera que, si bien es cierto que puede existir inequidad de oportunidades entre hombres y mujeres en el escenario laboral, el acoso sexual no es en ningún caso un problema.

“Tenemos la percepción de que igual se están matando moscas a cañonazos, es decir, no hay un problema. No era así en el caso de la desigualdad, que igual podía existir, pero no el acoso” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.4).

Desde su planteamiento, la temática de la igualdad entre hombres y mujeres se está poniendo excesivamente de moda hasta el punto de llegar a exagerarse. Y es por esa razón que la gente comienza a percibir discriminación sexual allí donde no existe, creando problemáticas inexistentes.

“No hagamos del acoso sexual lo que fue en su momento el efecto 2000 o la gripe a” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.11).

Las representantes de los sindicatos y el del servicio público de inspección manifiestan que el acoso sexual laboral es un riesgo psicosocial, un problema social con una marcada dimensión de género por afectar en mayor medida a las mujeres, y una forma que toma la violencia de género en la esfera laboral. Consideran que ocurre con bastante frecuencia, aunque permanece silenciado y conlleva muchas dificultades

probatorias. Por otra parte, sostienen que es una temática insuficientemente explorada, y atribuyen la escasa investigación y producción documental sobre el fenómeno tanto al interés por invisibilizarlo, como a la ausencia de sensibilización social con respecto a su naturaleza problemática.

En resumen, en la Tabla 3.3.6 podemos encontrar a modo de síntesis las propiedades que, tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo, explican las diferencias en la percepción de los aspectos englobados en cada una de las unidades de registro de la categoría “causas explicativas”.

Tabla 3.3.6: Unidades de registro y propiedades de la categoría causas explicativas.

Categoría (code)	Unidad de registro	Propiedades	
		Cualitativo	Cuantitativo
Causas explicativas	Fundamento del origen	*Sexo femenino – edad *Sexo masculino – edad – nivel formativo	*Sexo *Categoría profesional
	Motivos que llevan a acosar sexualmente	*Sexo femenino – edad *Sexo masculino – edad	*Edad
	Relevancia otorgada	*Sexo femenino – nivel formativo – edad *Sexo masculino – edad	*Sexo *Categoría profesional

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

3.3.2 SOBRE EL CONCEPTO

La categoría “concepto” incluye la caracterización que la muestra realiza de los sujetos que protagonizan el fenómeno (sexo y jerarquía principalmente), las conductas que catalogan como acoso sexual laboral y la percepción y posicionamiento que creen que suelen tener las personas que las reciben ante las mismas. Estudiar estas cuestiones es relevante ya que muchos estudios comparten que *“uno de los mayores problemas que trae consigo el acoso sexual es que la mayor parte de los/as trabajadores/as no sabe lo que es”* (Blakely et al, 1998: 72).

Las cuestiones abordadas en esta categoría son algunas de las que acaparan, en mayor medida, la atención de los/las trabajadores/as y las representantes de los sindicatos. El interés manifestado por determinar lo que es y lo que no es acoso sexual laboral no sorprende, ya que si tienen que expresar su punto de vista sobre una realidad, el primer paso es delimitarla, clarificar su contenido. Si que sorprende, en cambio, la poca centralidad que otorgan a esta categoría tanto el representante del servicio público de

inspección (quien no se posiciona al respecto), como el representante de la confederación de empresarios/as (quien realiza aproximaciones muy puntuales y, como veremos a continuación, imprecisas).

3.3.2.1 LA CARACTERIZACIÓN DE LOS SUJETOS QUE PROTAGONIZAN EL FENÓMENO

¿Es posible que una mujer acose sexualmente a un hombre? ¿Y un/a compañero/a a otro/a o a un/a superior?

Los tres modelos teóricos revisados hacen alusión únicamente al sexo de las potenciales personas acosadoras y acosadas. No profundizan sobre otras características de ambas como la edad, la etnia, la antigüedad en el puesto, etcétera, que han resultado significativas en parte de los trabajos de investigación realizados. Las víctimas esperadas son, desde el punto de vista de todos los modelos, especialmente las mujeres. De la misma forma, las personas acosadoras esperadas son especialmente los hombres. Como vimos en el Capítulo 2, la evidencia empírica corroboró la precisión de la estimación de los tres modelos, mostrando que el sexo es el principal predictor del/la emisor/a y receptor/a de las conductas de acoso sexual.

Aunque todos los modelos mantienen una estimación uniforme respecto al sexo de los/las protagonistas del fenómeno, no debemos olvidar que su fundamentación no lo es. Para el modelo biológico, la mujer es la acosada y el hombre el acosador porque éste último tiene un impulso sexual mucho más pronunciado e incontrolable. Y para los modelos sociocultural y organizacional, esa misma realidad se explica por la peor situación de la mujer respecto al hombre en el mercado de trabajo (la cual la hace más vulnerable a estrategias de ejercicio del poder jerárquico), y por el sexismo existente en la sociedad en general y en la organización laboral en particular.

Al hablar de los sujetos protagonistas del fenómeno, las personas entrevistadas abordan cuestiones como su sexo y jerarquía. Sin embargo, los/as participantes de los grupos de discusión se centran casi sólo en el sexo de los mismos. Tanto unos/as como otros/as señalan de forma unánime que las mujeres son las principales agraviadas por este fenómeno y los hombres los principales acosadores. Los estudios de Coster y otros/as (1999), Pernas y otros/as (2000) e Ibáñez y otros/as (2007) arrojan resultados en esa misma línea. La práctica totalidad de las personas encuestadas considera que son las mujeres quienes mayoritariamente sufren acoso sexual. Aún así, el grado de acuerdo de las personas encuestadas con el ítem que afirma que “tanto hombres como mujeres pueden ser personas acosadoras y acosadas” es alto, situándose en un 8,1 (lo vemos en el Gráfico 3.3.5). Esto quiere decir que, en términos generales, aunque consideren que los roles de cada sexo en relación a este fenómeno están muy definidos y diferenciados, son conscientes de que se pueden manifestar también en el sentido contrario al más

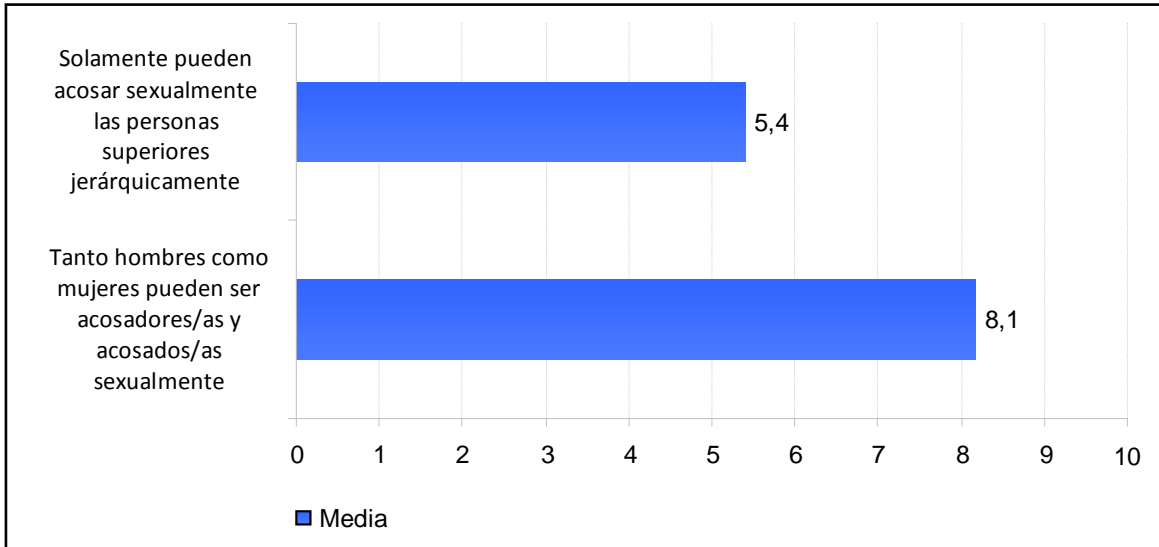
esperado. En otras palabras, de que se puede dar el caso de que una mujer acose sexualmente a un hombre.

Lo mismo ocurre con la jerarquía. Aunque se tiende a pensar que quien normalmente acosa es un superior jerárquico, se considera que ésta no es una condición indispensable. El ítem “sólo pueden acosar sexualmente las personas superiores jerárquicamente” tiene una valoración global de 5,4 puntos, como refleja el Gráfico 3.3.6. Bien es cierto que esta valoración, que sólo goza de un grado de acuerdo medio, es demasiado elevada teniendo en cuenta la afirmación que defiende. Cabe aquí recordar el estudio sobre la percepción del acoso sexual laboral de estudiantes de 20 años de edad atendiendo a diferentes situaciones (Katz et al, 1996) pone de manifiesto que la calificación de una situación como acoso sexual varía en función de la diferencia de poder entre la persona acosadora y acosada. Cuanto más igualitaria es la relación entre ambos, menos propensos son los/las informantes a percibir la conducta como acoso sexual. Este resultado es compartido también por Ellis y otros/as, quienes señalan que:

“el estatus del acosador está correlacionado positivamente con el reporte o etiquetado de una conducta como acoso sexual; se hipotetiza que a mayor estatus del acosador es más probable que la mujer perciba que el hombre aprovecha su estatus social para explotarla sexualmente” (Ellis et al, 1991: 1322).

Pero no es lo mismo afirmar que es más frecuente que el acoso provenga de un/a superior/a o que el acoso llevado a cabo por superiores/as puede traer consecuencias más negativas, que afirmar que únicamente se puede hablar de acoso sexual laboral cuando es llevado a cabo por un/a superior/a. En el estudio sobre acoso sexual laboral de Pernas y otros/as (2000) un 80% de las mujeres muestran su acuerdo con la idea de que éste se trata del abuso de un superior. Otros estudios como el de Navarro y otros/as (2012) inciden también en esta cuestión, concluyendo que el término “acosador” se vincula a personas superiores en la jerarquía a la persona acosada. Sin embargo, el porcentaje desciende al 24,3% en el estudio de Ibáñez y otros/as (2007).

Gráfico 3.3.6: Valoración de la caracterización de los sujetos que principalmente protagonizan el fenómeno. Grado de acuerdo diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

En el marco de la investigación empírica llevada a cabo para esta Tesis tuvimos ocasión de comprobar que los grupos de hombres se adentran en la temática de forma jocosa, alegando que el acoso sexual tiene un carácter deseable para el varón. Y es que, como señalan en otras investigaciones, los varones suelen interpretar el acoso sexual por parte de las mujeres como adulación o flirteo incluso siendo conductas sexuales ofensivas para ellos.

“Si a alguien le ha pasado igual a disfrutado y todo” (G-5, p.147, hombre).

“A mí nunca me han acosado sexualmente en el trabajo” “¿Lo dices como decepcionado?” (G-6, p.3, hombre).

“Yo lo veo como un milagro. A algunos les gustaría” (G-6, p.27, hombre).

El estudio sobre la percepción de acoso sexual en diferentes situaciones llevado a cabo por Katz y otros/as (1996) concluye que, cuando un hombre y una mujer muestran un mismo comportamiento sexual hacia una persona del otro sexo, el comportamiento del hombre es catalogado como acoso sexual con más frecuencia por parte de los hombres, y con la misma frecuencia que en el caso femenino por parte de las mujeres. Una explicación la podemos encontrar en la mayor sensibilización de las mujeres hacia el fenómeno. Dado que históricamente ha sido y es un delito generalmente cometido por los hombres hacia las mujeres, es posible que lo hayan conocido o incluso experimentado en

mayor medida y eso las lleve a ser menos tolerantes con tales conductas independientemente del sexo de la víctima.

Los grupos masculinos de menores de 40 años añaden que también es posible que se oculten muchos casos de acoso sexual laboral de mujer a hombre, y que los hombres lo tienen mucho más difícil para ser creídos. Esa afirmación es cierta. Al hilo de lo explicado en el párrafo anterior, si un hombre comunica que está siendo acosado sexualmente, es probable que los demás hombres lo tomen a broma, bien porque lo consideren como un flirteo inocente o bien porque consideren que una conducta sexual de una mujer hacia un hombre siempre ha de ser bienvenida (no ofensiva y, por ende, no de acoso sexual). Los jóvenes participantes de los grupos de discusión se quejan de este obstáculo al que tienen que hacer frente los hombres, pero ellos mismos construyen sus discursos desde los mitos que originan tales obstáculos.

“Hay jefas que acosan a chavales. Pero qué pinta un tío en el juzgado de lo social diciendo que le invita su jefa a cubatas. Se ríen de él. Le dicen ¡pues aprovecha!”
(G-8, p.46, hombre).

Todos los grupos de hombres, y especialmente los menores de 40, van más allá y manifiestan a lo largo de toda la sesión que el acoso sexual laboral es un arma femenina para atacar a hombres inocentes. Afirman en ese sentido que, más que ser un fenómeno perjudicial para las mujeres, es en parte una invención suya para hacer daño a los hombres por diversas razones de índole personal o profesional. Sus discursos coinciden con la filosofía que sustenta, según González (2009), el discurso machista extremo, caracterizado también por recurrir al mito de las mujeres falaces y perversas capaces de utilizar sus recursos sexuales o la mayor sensibilización respecto a la desigualdad entre sexos para hacer daño a los hombres.

Estos informantes consideran también que, el hecho de que alguien acose sexualmente, puede ser incluso una oportunidad para las mujeres que quieren ascender y sólo pueden conseguirlo mediante el sexo, o simplemente para las que quieren conservar el trabajo a pesar de ser “malas” trabajadoras.

“Yo lo defino como permitir una serie de vejaciones para mejorar en tu puesto de trabajo” (G-8, p.35, hombre).

Todas las representantes sindicales entrevistadas consideran que, aunque tanto hombres como mujeres pueden ser personas acosadoras y acosadas, estamos hablando de un fenómeno con una marcada dimensión de género. Se señala a las mujeres como principales destinatarias de este fenómeno y a los hombres como los principales acosadores, independientemente de que un reducido porcentaje de los casos no sigan este patrón.

El representante de la confederación de empresarios/as también sitúa a las mujeres como las principales víctimas del acoso sexual laboral, pero lo hace a través de una conceptualización equivocada sobre el fenómeno. Como se puede observar en la siguiente afirmación, equipara el acoso sexual con otro tipo de problemáticas que se pueden producir en las relaciones interpersonales. Él las cataloga como acoso sexual cuando una de las partes es mujer.

“Aquellos que son dueños de su empresa y dan una voz igual al grupo de hombres y al de mujeres, en el caso del hombre no hay acoso y en el caso de la mujer sí” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.10).

Respecto a la jerarquía de los protagonistas del fenómeno, sólo se posicionan las representantes sindicales, manteniendo que el acoso puede ser vertical u horizontal y que, por lo tanto, puede provenir tanto de superiores como de compañeros/as o clientes, aunque puedan existir diferencias en el tipo de conductas expresadas, en la forma de llevarlas a cabo, en las consecuencias...

“Las consecuencias del acoso también son distintas y las posibilidades de la víctima para defenderse también son distintas (refiriéndose al acoso vertical y al horizontal), aunque tengan la misma calificación. No digo que sea uno peor que otro, pero que sí es más difícil defenderse en el primer caso (Representante sindical 2, p.5).

3.3.2.2 LAS CONDUCTAS SUSCEPTIBLES DE SER CATALOGADAS COMO DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Para hablar de acoso sexual laboral ¿Tiene que existir un chantaje sexual? ¿Un piropo o una mirada lasciva pueden ser considerados como tal? ¿Es necesario que las conductas sean más “graves”? ¿Es necesario que se den de forma reiterada? ¿Tiene que existir intención de acosar?

Los modelos teóricos revisados se posicionan con diferente grado de nitidez respecto a las conductas sexuales susceptibles de constituir acoso sexual laboral. El modelo biológico hace una doble distinción entre las conductas sexuales expresadas a modo de chantaje sexual, que son las únicas que considera negativas, y las conductas sexuales de cortejo, aquéllas que tienen como fin la seducción o el halago y que carecen de carga negativa. Para el modelo biológico lo importante es conocer la intención de la persona que lleva a cabo la conducta, de forma que confirmará que se ha producido un acoso sexual cuando alguien con intención de acosar chantajea sexualmente a otra persona. El resto de conductas que no se expresan a modo de chantaje (piropos, miradas lascivas, acercamiento excesivo, insinuaciones sexuales, etcétera), independientemente de que

sean reiteradas y ofensivas para quien las recibe, no serán catalogadas así ni serán valoradas negativamente (aunque otros modelos también las consideren como conductas de acoso sexual y las condenen).

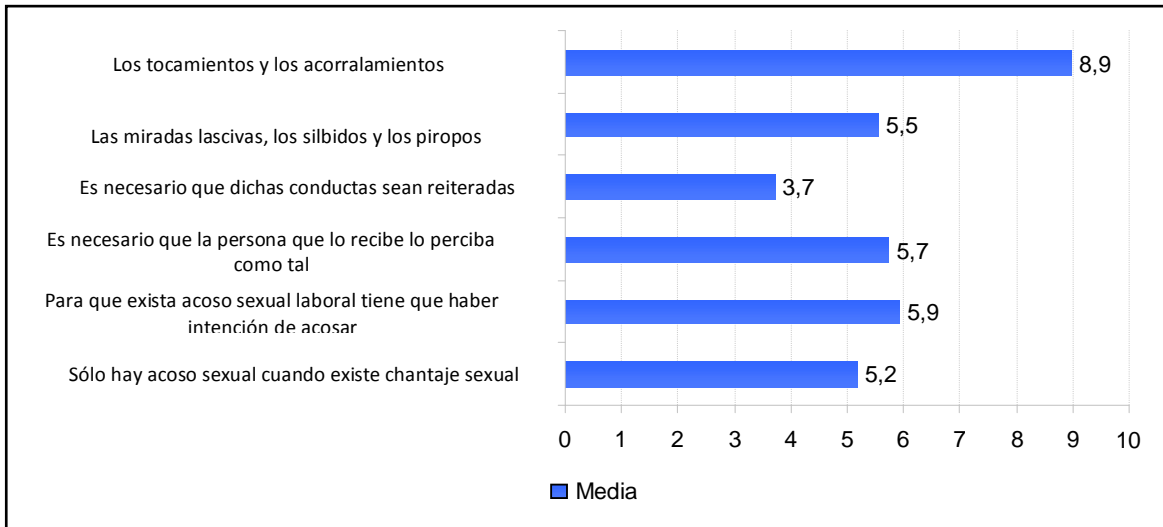
El modelo organizacional no se pronuncia sobre las conductas de acoso sexual ambiental. Sólo apunta como conductas esperadas a las que constituyen chantaje sexual, añadiendo que cuanto mayor poder jerárquico tiene la persona acosadora, mayor frecuencia y gravedad tienen las conductas de acoso. El modelo sociocultural menciona las conductas de chantaje sexual pero también a las de acoso ambiental, tal y cómo recogen tanto la totalidad de definiciones de acoso sexual laboral que hacen explícita esta cuestión, la regulación internacional, comunitaria y nacional del fenómeno. Incluso los estudios que han tratado de medir su incidencia han considerado como acoso sexual a una gran variedad de conductas sexuales, a mayores del chantaje sexual, propuestas por los/las autores/as y por integrantes de grupos de discusión. Aún sin recoger la necesidad de que se dieran de forma reiterada, han justificado la inclusión de las más “leves” en su carácter ofensivo y no aceptado. Este modelo pone el énfasis no en la intención de quien emite la conducta, sino en la percepción que tiene de ésta quién la recibe y en cómo se posiciona ante ella. De hecho, esa es la filosofía de la tipología de acoso sexual ambiental. Si una serie de conductas sexuales, aunque no se materialicen en un chantaje, generan un ambiente laboral intimidatorio y hostil, están perjudicando personal y laboralmente a quién las recibe y, por tanto, han de ser censuradas.

En los discursos de las personas entrevistadas y de las participantes en los grupos de discusión han aflorado varios posicionamientos referentes al tipo de conductas que constituyen acoso sexual y a la importancia de que exista intención de acosar por parte de quien las lleva a cabo. Sólo el grupo de mujeres mayores de 40 con mayor nivel formativo y las representantes sindicales han realizado algún comentario sobre la necesidad de que dichas conductas se den de forma reiterada. Es importante que los/as trabajadores sepan identificar cuándo unas determinadas conductas constituyen acoso sexual laboral. En ese sentido Sabitha señala que *“la intervención educativa proporciona un enfoque proactivo hacia la eliminación de la ignorancia como justificación para un comportamiento inaceptable”* (Sabitha, 2008: 4).

En términos generales, y como muestra el Gráfico 3.3.7, las personas encuestadas están medianamente de acuerdo con el ítem “sólo hay acoso sexual cuando existe chantaje sexual” (5,2), ítem que es más valorado por las personas de los rangos de edad 46 – 60 años (5,7) y por las mayores de 60 (6,5), con un p-valor que hace de ésta una diferencia significativa tanto en las pruebas paramétricas como en las no paramétricas (0,002) (Tabla 3.3.6 y Gráfico 3.3.8). Aunque el grado de acuerdo con este ítem no es muy elevado, evidencia que se tiende a reducir el imaginario del acoso sexual laboral a las conductas sexuales más “graves” llevadas a cabo generalmente por un superior. Esta realidad se observa también en la propensión a catalogar como acoso sexual a las conductas aparentemente más graves, como demuestra la diferencia entre la puntuación media del ítem “los tocamientos y acorralamientos” (8,9) y el ítem “las miradas lascivas,

los silbidos y los piropos” (5,5). Este último, sin constituir una diferencia de medias significativa (p-valor de 0,079 en ANOVA y 0,076 en Mann Whitney), es más valorado por las mujeres (5,7) que por los hombres (5,3).

Gráfico 3.3.7: Valoración de las conductas susceptibles de ser catalogadas como de acoso sexual laboral. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



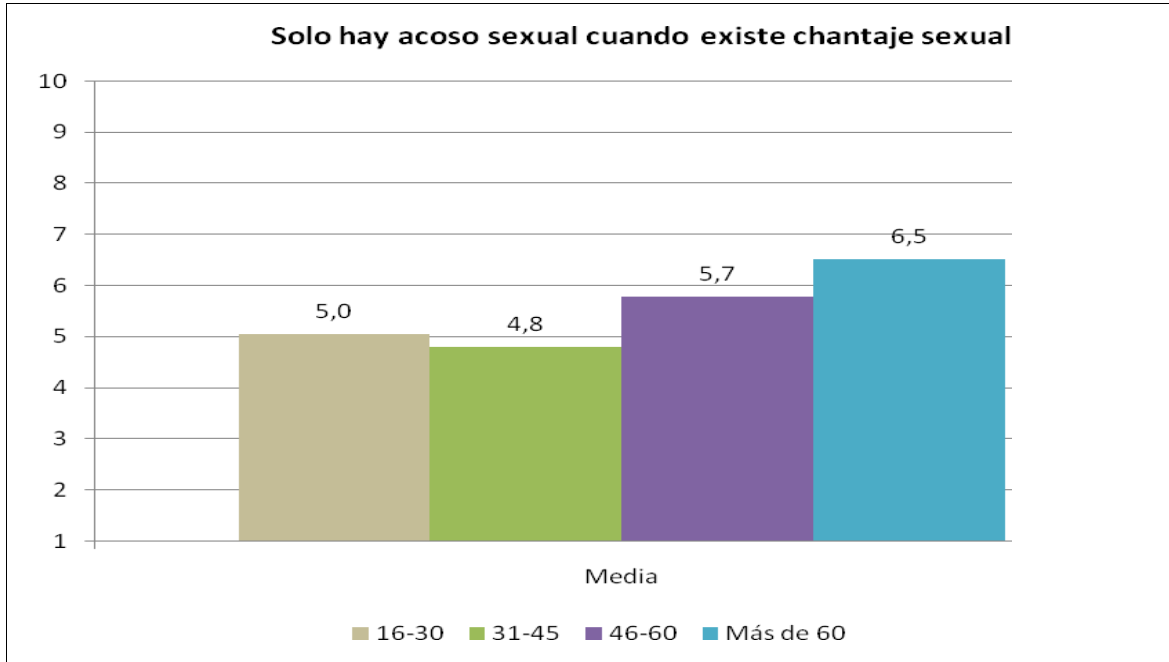
Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Tabla 3.3.7: Conductas susceptibles de ser catalogadas como ASL (p. valor en diferencia de medias edad y sexo).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Sólo hay acoso sexual cuando existe chantaje sexual	0,002	0,002
Las miradas lascivas, los silbidos y los piropos	0,079	0,076

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Gráfico 3.3.8: Valoraciones del ítem “sólo hay acoso sexual cuando existe chantaje sexual” según edad.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Las personas encuestadas no muestran mucho acuerdo con la necesidad de que las conductas tengan que ser reiteradas para constituir acoso sexual (3,7), pero no debemos perder de vista que, al responder a este ítem, piensan generalmente en las conductas más graves a primera vista, como son los tocamientos y acorralamientos. El análisis cualitativo nos da más información al respecto, ya que incluso cuando de su propio discurso surgen ejemplos de conductas de una cierta intensidad (como lo es la ilustrada en la cita señalada a continuación), se “perdonan” dichas conductas siempre que se lleven a cabo por primera vez.

“Si un día te da un azote en el culo, pues oye, a lo mejor no se ha dado cuenta”
(G-3, p.80, mujer).

Las representantes sindicales circunscriben la necesidad de reiteración a las conductas más “leves”. Suponen que cuando una conducta de este tipo es ofensiva, se debe poner en conocimiento de la otra persona, de forma que si tras el aviso se repite, estamos ya en condiciones de hablar de acoso sexual laboral. Las únicas que han tratado esta cuestión en las dinámicas grupales, las mujeres mayores de 40 con mayor nivel formativo, también han considerado necesaria la reiteración, pero en su caso incluso tratándose de conductas más “graves”.

Con una leve diferencia en la valoración media, los/as trabajadores/as dan más importancia a la intención de quien acosa que a la percepción de las conductas sexuales de quien las recibe. Así, el ítem “para que exista acoso sexual laboral tiene que haber intención de acosar” es valorado con un 5,9, mientras que el ítem “es necesario que la persona que lo recibe lo perciba como tal” tiene una valoración de 5,7. Como refleja la Tabla 3.3.8, esta opinión es más frecuente en las personas comprendidas en el intervalo de edad de 31 a 45 años, entre las que se detecta una diferencia de medias significativa (con un p-valor de 0,013 en ANOVA y de 0,038 en Kruskal Wallis) manifestada en una valoración menor del ítem “es necesario que la persona que lo recibe lo perciba como tal” (5,3). Esta percepción generalizada llama poderosamente la atención y es digna de ser tenida en cuenta de cara al diseño de medidas preventivas, pues es la persona que recibe las conductas quién debe constituirse como árbitro de su calificación, como hemos explicado a lo largo del marco teórico de la presente Tesis Doctoral.

Tabla 3.3.8: Conductas susceptibles de ser catalogadas como ASL 2 (p. valor en diferencia de medias edad)

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Es necesario que la persona que lo recibe lo perciba como tal	0,013	0,038

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Atendiendo más específicamente a los puntos de vista de los/as integrantes de los grupos de discusión, encontramos que en los de mujeres aparece una ejemplificación mucho más amplia de las posibles conductas de acoso sexual que en los grupos de hombres, como lo confirman también trabajos como el de Thacker y Goohman (1993). Estos últimos y, en ocasiones, las mujeres de menor nivel formativo, aluden a conductas calificadas en los catálogos como graves (tocamientos, acorralamientos, forcejeos...), mientras que las mujeres de mayor nivel formativo mencionan también conductas como miradas lascivas, piropos, roces, etcétera, a las que se les supone un carácter de mayor levedad. Y es que uno de los hallazgos más consistentes en el campo de la investigación sobre acoso sexual es el hecho de que *“las mujeres estarían más dispuestas a percibir conductas sexualmente orientadas como acoso sexual, particularmente cuando la conducta es ambigua”* (Blakely et al, 1998: 72). La diferencia citada *“se ha encontrado tanto en lugares de trabajo como en lugares académicos”* (Moyer y Nath, 1998: 336).

Todos los grupos de hombres relacionan casi únicamente el acoso sexual laboral con el chantaje y, en cambio, los grupos de mujeres lo identifican también con la tipología ambiental. Los grupos de hombres aceptan la existencia de un conjunto de conductas

sexuales frecuentes y vejatorias en la esfera laboral, pero no las etiquetan como acoso sexual laboral.

El sexo también aparece como variable explicativa de las diferentes posiciones a la hora de poner el énfasis en la intención de la persona acosadora o en la percepción de la acosada. Por un lado, los grupos de mujeres consideran que, si la persona percibe una conducta como un acoso, lo es independientemente de la intención de quien la origina. Por otro lado, los grupos de hombres creen que sólo se puede hablar de acoso cuando la intención de quien origina la conducta es la de acosar.

“Nosotros la mirábamos, nos ponía salidos a toda la fábrica. Pero eso ¿qué acoso es? Eso es hacer el payaso” (G-8, p.114, hombre).

“Yo no soy un acosador, pero soy el primero que gasto bromas en este sentido” (G-8, p.10, hombre).

“Hay cosas degradantes. En mi trabajo me costó años quitar la manía a los encargados de silbar. Es un caso no de acoso sexual, pero sí de vejación” (G-8, p.43, hombre).

Las representantes sindicales 1 y 2 incluyen dentro de la categoría de acoso sexual laboral a un gran catálogo de conductas tanto ambientales como de chantaje: miradas lascivas, roces, presiones, etcétera, refiriéndose siempre a conductas sexuales en sentido estricto. Pero la representante sindical 3 apuesta por una propuesta más amplia, en línea con la definición originaria y con la definición de Wise y Stanley (1992), y considera que también es acoso sexual asociar feminidad e impericia, la condescendencia, el paternalismo, el trato diferencial entre mujeres y hombres al pedir un permiso, etcétera.

Tampoco existe una posición uniforme sobre el peso de la intención y de la percepción a la hora de englobar estas conductas bajo el epígrafe de acoso sexual. Las representantes sindicales 2 y 3 señalan que el hecho de que una conducta sea catalogada como acoso sexual laboral depende más de que la perciba como tal la persona receptora que del tipo de conducta sexual en sí misma o de la intención de quién la lleva a cabo. Por el contrario, la representante sindical 1 pone el énfasis en la intención.

“Es la intención más que nada ¿sabes?, y eso se ve perfectamente” (Representante sindical 1, p.129).

3.3.2.3 LA PERCEPCIÓN Y POSICIONAMIENTO DE LA PERSONA ACOSADA FRENTE A LAS CONDUCTAS DE ACOSO SEXUAL LABORAL

Para hablar de acoso sexual laboral ¿es necesario que quien recibe conductas sexuales las perciba como tal? Y, en ese caso, ¿es necesario que manifieste que son ofensivas para el o ella?

La respuesta al primer interrogante es una cuestión controvertida. Los modelos teóricos no se pronuncian al respecto, pero los trabajos de investigación dirigidos a cuantificar la incidencia del acoso sexual laboral en la población trabajadora utilizan principalmente dos fórmulas diferentes. Una parte de ellos mide el acoso técnico (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994) atendiendo a la vivencia de algunas de las conductas contenidas en un catálogo elaborado por los/las autores/as o por participantes de grupos de discusión. Ese catálogo supuestamente recoge las conductas que técnica y, por lo tanto, “objetivamente” son constitutivas de acoso sexual laboral. Otros estudios miden este tipo de acoso pero también el declarado (Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007), es decir, consideran también la percepción de quien recibe las conductas y las considera como acoso sexual laboral. De esta forma calculan el gap diferencial existente entre opinión técnica y percepción de cara a evidenciar cómo muchas de estas conductas están normalizadas aunque sean ofensivas para quien las sufre. Esta alternativa, que en principio resulta interesante, entraña el riesgo de incluir en las estimaciones de acoso sexual a otras circunstancias que no es que estén normalizadas, sino que son bien recibidas, no ofensivas. No olvidemos que estamos hablando de un fenómeno tipificado como atentado contra la libertad sexual, razón por la cual es el/la receptor/a de las conductas quien se ha de constituir como árbitro de su calificación.

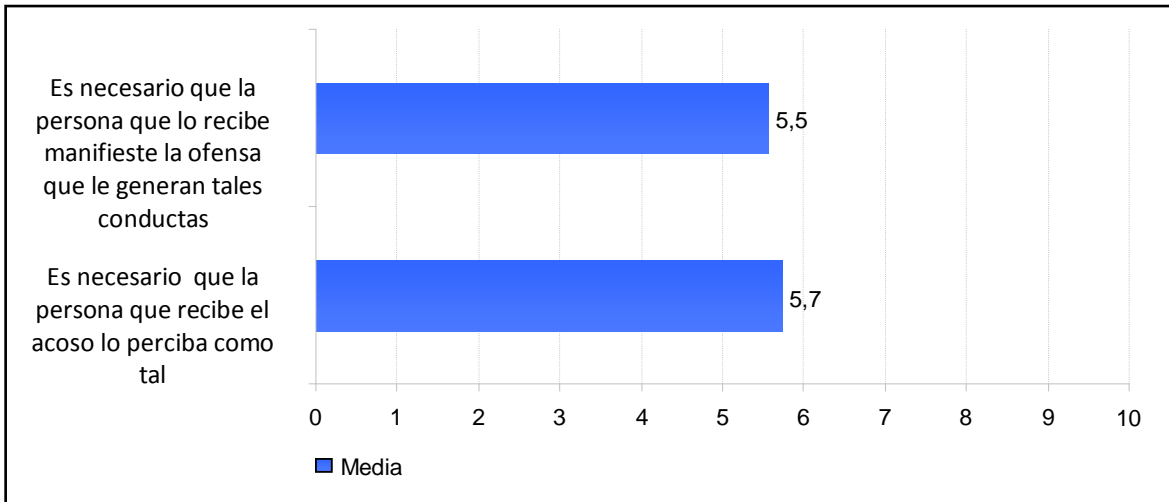
Los modelos teóricos tampoco aportan una respuesta al segundo interrogante sobre la necesidad o no de que la persona acosada manifieste su ofensa. Sólo un estudio la contempla como condición indispensable para catalogar una conducta sexual como acoso (EMER Estudios, 1994). En principio, entendemos que es necesario que se manifieste la ofensa ante una conducta sexual ofensiva, bien sea de forma tácita o de forma expresa. Es la única forma de dar a entender al/la otro/a interlocutor/a que su actuación no es bien recibida y que, por tanto, puede ser constitutiva de acoso sexual (salvo cuando hablamos de chantajes sexuales, casos en los que se da por supuesto). Pero pueden existir muchas razones que inhiban a la persona receptora de expresar su parecer, como el miedo a perder el empleo o a generar polémica en la organización laboral. En ese caso podríamos seguir hablando de acoso sexual laboral, aunque sería difícil que la conducta pudiera ser penalizada jurídicamente.

Recordemos en ese sentido que las personas encuestadas dan un poco más de importancia a la intención del/la emisor/a (5,9) que a la percepción del/la receptor/a (5,7), como ilustra el Gráfico 3.3.7. Pero aún así, tanto los grupos de discusión femeninos

como la mayor parte de representantes de sindicatos, manifiestan la necesidad de que la persona perciba las conductas sexuales como acoso sexual.

Como indican el Gráfico 3.3.9 y la Tabla 3.3.9, relativos a la exteriorización de la ofensa al/la emisor/a, la valoración de los/as encuestados/as vuelve a ser relativamente baja (5,5), un poco más elevada en el caso de los/as trabajadores/as no cualificados/as (con un p-valor de 0,006 en ANOVA y 0,023 en Kruskal Wallis) y de las mujeres (con un p-valor de 0,071 en ANOVA y 0,070 en Mann Whitney), siendo diferente pero no determinante la diferencia atendiendo a la edad (Gráfico 3.3.10). Las sindicalistas y grupos de mujeres apoyan la comunicación de la ofensa como condición indispensable. Los grupos masculinos, así como el representante del servicio público de inspección y el de la confederación de empresarios/a, no realizan ninguna consideración al respecto.

Gráfico 3.3.9: Valoración de la percepción y el posicionamiento de la persona acosada ante el ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



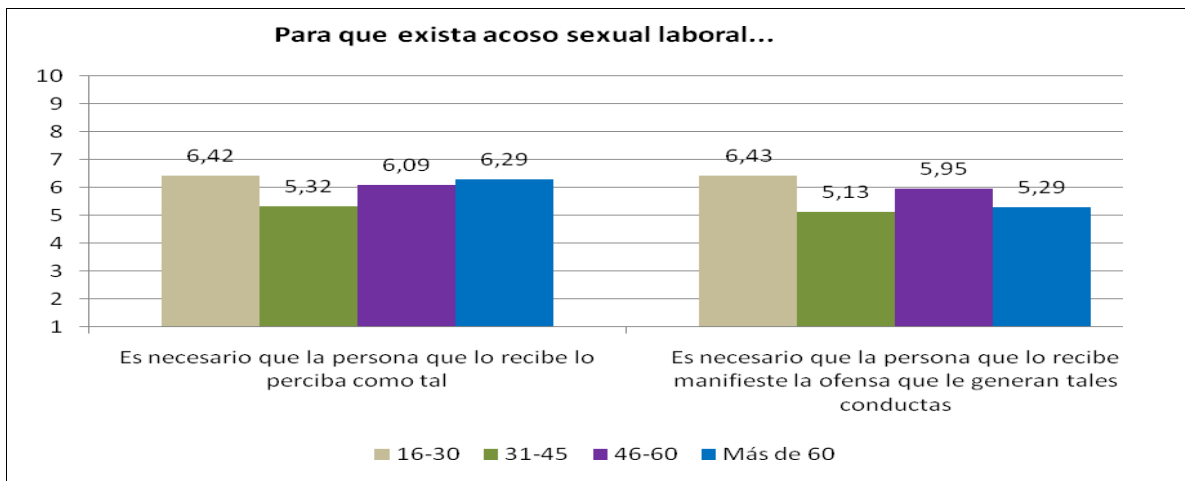
Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Tabla 3.3.9: La percepción y el posicionamiento ante el ASL (p.valor en diferencia de medias categoría profesional y sexo)

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Es necesario que la persona que lo recibe manifieste la ofensa que le generan tales conductas (categoría prof.)	0,006	0,023
Es necesario que la persona que lo recibe manifieste la ofensa que le generan tales conductas (sexo)	0,071	0,070

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Gráfico 3.3.10: Valoración de la percepción y el posicionamiento ante el ASL según edad.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Los grupos de mujeres argumentan que, tan necesario es que la conducta resulte ofensiva, como que se exprese ante ella el desagrado o negativa (sin mencionar si tácita o expresamente). Sin embargo, han sido 6 las mujeres que han manifestado haber recibido conductas sexuales ofensivas reiteradamente y no han comunicado su desagrado por considerar que, a pesar de ser molestas, no las podían catalogar como de acoso sexual. Bien es cierto que las conductas mencionadas eran de naturaleza ambiental, a la cual se da una importancia mucho menor que a las de chantaje sexual. Pero sorprende ver cómo teóricamente estas personas catalogarían estas situaciones como acoso sexual laboral, y cómo en la práctica las normalizan cuando las protagonistas son ellas mismas. Un ejemplo ilustrativo de esta cuestión lo tenemos en el tercer testimonio, a continuación:

“Claro, cuando no quieres es importantísimo hacérselo saber a la persona” (G-2, p.34, mujer).

“Yo primero daría una oportunidad de hablar por las buenas” (G-4, p.21, mujer).

“No lo considero tampoco acoso, pero sí que me molestaba” (G-4, p.41, mujer).

Nos podemos encontrar así, como es el caso, en un proceso de normalización del acoso sexual y, a su vez, de incoherencia discursiva. Los sujetos entienden que las conductas sexuales que se perciben como acoso sexual lo son, que para ser percibidas de esta forma han de cumplir la condición de resultar ofensivas y que se ha de poner de manifiesto dicha ofensa. Pero su propuesta no se lleva a la práctica cuando las agraviadas son ellas. Nos encontramos entonces con que reciben conductas sexuales ofensivas, pero no exteriorizan su desagrado porque ni siquiera las catalogan como acoso sexual. Martha Langelan (1993) señala que la mayoría de las mujeres no reconocen en primera persona el acoso sexual, especialmente cuando se manifiesta bajo el formato de acoso ambiental. Se le tratar de quitar importancia, convirtiéndolo en algo trivial y rutinario, siendo éste un mecanismo de defensa interna para sobrellevar una realidad cotidiana. Langelan invita a los/as trabajadores a realizarse las siguientes preguntas para determinar si están sufriendo acoso sexual: ¿estoy de acuerdo con este comportamiento?, ¿me molesta?, ¿viola mi dignidad como persona?, ¿viola mi derecho a trabajar con dignidad en un entorno de trabajo seguro?.

La postura de las tres representantes sindicales es exactamente la misma que la que las mujeres de los grupos de discusión manifiestan en la teoría. Señalan que la catalogación de acoso sexual laboral se define por la consideración de que una conducta es ofensiva. Además de la necesidad de que resulte ofensiva, consideran también necesario que se exponga la ofensa o negativa ante la misma, y que exista tras ésta una reiteración. La representante sindical 2 recalca que la negativa puede mostrarse de forma tácita y no expresa por el miedo a represalias:

“Por miedo, el acosado no suele manifestar una negativa salvo excepciones” (Representante sindical 2, p.7).

En la Tabla 3.3.10 observamos el resumen de las propiedades que, tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo, explican las diferencias en la percepción de los aspectos englobados en cada una de las unidades de registro de la categoría “concepto”.

Tabla 3.3.10: Unidades de registro y propiedades de la categoría causas explicativas.

Categoría (code)	Unidad de registro	Propiedades	
		Cualitativo	Cuantitativo
Concepto	Sujetos	*Sexo femenino *Sexo masculino – edad	No se detectan diferencias significativas ni relevantes
	Conductas	*Sexo femenino– nivel formativo *Sexo masculino	*Sexo *Edad
	Percepción y posicionamiento de la persona acosada	*Sexo femenino *Sexo masculino	*Categoría profesional *Sexo

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

3.3.3 SOBRE LA REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA.

La categoría “reacción de la persona acosada” recoge las reflexiones que realizan nuestros/as informantes respecto a las estrategias elegidas ante el acoso por las personas acosadas y respecto a las diferentes circunstancias que pueden moderar el tipo de respuesta. Incluye también su conocimiento sobre los diversos procedimientos a seguir para denunciar una situación de este tipo.

Todas estas cuestiones englobadas bajo la categoría de “reacción de la persona acosada” aparecen con mucha frecuencia en los discursos los grupos de discusión que se posicionan como potenciales víctimas de acoso sexual laboral, o sea, en los grupos de mujeres. Sin embargo, aparece de forma testimonial en los grupos de hombres. También las representantes de los sindicatos abordan estas cuestiones en varias ocasiones a lo largo de las entrevistas. Menos tiempo y atención les dedican tanto el representante de la confederación de empresarios/as como el del servicio público de inspección.

3.3.3.1 LAS ESTRATEGIAS ELEGIDAS ANTE EL ACOSO SEXUAL LABORAL POR LAS PERSONAS ACOSADAS

¿Cómo reaccionan las personas tras sufrir acoso sexual laboral? ¿Denuncian? ¿Aguantan el acoso? ¿Abandonan su empleo?

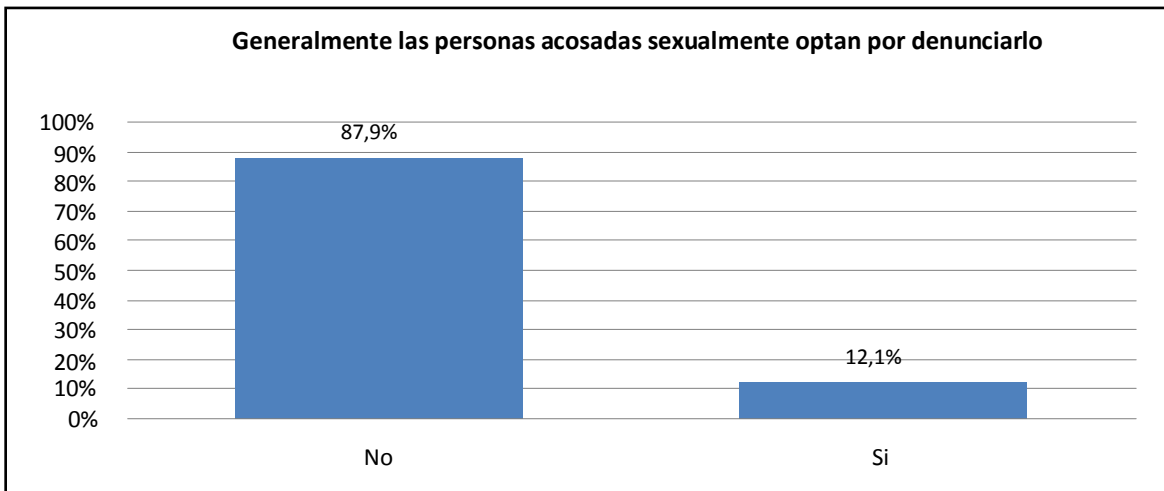
Como hemos comentado con anterioridad, para el modelo biológico la reacción de la persona acosada es el halago, salvo que existan conductas de chantaje sexual. Por esa

razón no se posiciona sobre estos interrogantes. Las personas que reciben conductas sexuales sin recurso a chantaje deben sentir agrado ante ellas y tomarlas como un cumplido. Para el modelo organizacional la reacción es la indefensión, ya que presupone que su posición subordinada en el escalafón laboral que limita las posibilidades de realizar un enfrentamiento activo exitoso. Para el modelo sociocultural, por último, las principales reacciones son tanto la indefensión como la impotencia, la normalización y la auto culpa, todas ellas actuaciones pasivas.

Las evidencias empíricas recogidas en este estudio apoyan las tesis de los modelos organizacional y sociocultural. Muestran cómo la persona que sufre el acoso se suele plantear la respuesta en términos de la dicotomía renuncia del empleo – aguante de la situación, dicotomía que en ninguno de los casos aporta una solución favorable.

En los grupos de discusión y en las entrevistas se nombran principalmente tres posibles reacciones frente al acoso sexual laboral. Por una parte, se hace referencia a la denuncia del fenómeno, opción que generalmente no consideran que sea la más frecuente ni tampoco la más factible. Como podemos ver en el Gráfico 3.3.11, de las personas encuestadas sólo el 12,1% considera que, generalmente, las personas acosadas sexualmente optan por denunciarlo. Y es que, efectivamente, la denuncia no es la estrategia más utilizada. Según los estudios consultados que reflejan esta cuestión, sólo denunciaron un 3% (Pernas et al, 2000) y un 1% (INMARK Estudios, 2007) de las personas encuestadas, respectivamente.

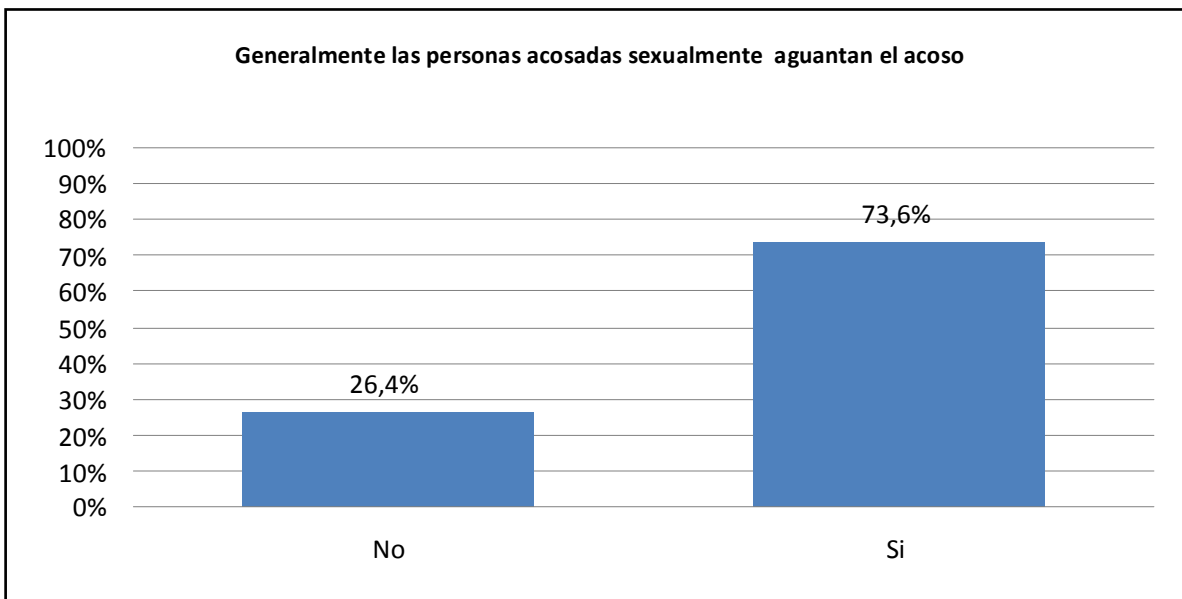
Gráfico 3.3.11: Estrategias elegidas ante el ASL: la denuncia. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Nuestros/as informantes también mencionan el aguante del acoso, sobre todo en el caso de personas que tienen muchas responsabilidades a su cargo y su puesto de trabajo es la única fuente de ingresos con la que cuentan. Tal y como muestra el Gráfico 3.3.12, el 73,6% de las personas encuestadas consideran que, generalmente, las personas acosadas aguantan el acoso. Y según los estudios que se han pronunciado al respecto, una parte importante de las personas acosadas recurren a estrategias informales o adaptativas, como la evitación, la normalización o ignorar el comportamiento.

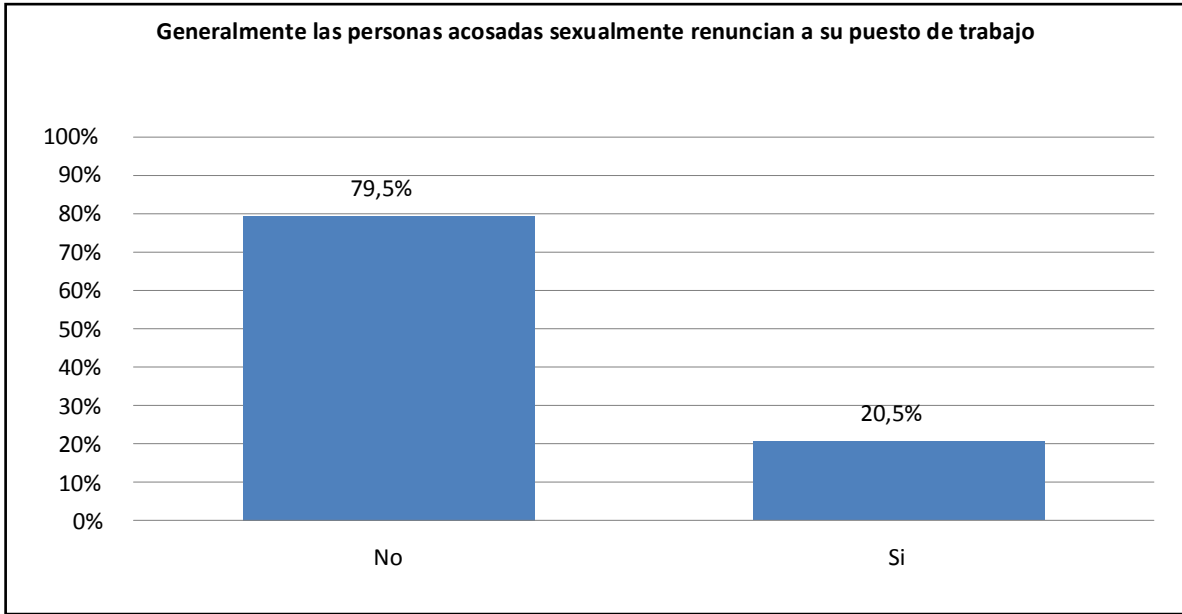
Gráfico 3.3.12: Estrategias elegidas ante el ASL: el aguante. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Finalmente, también se cita otra posible estrategia que pondría fin al acoso sexual laboral, pero que no sería en ningún caso una solución satisfactoria: la renuncia al puesto de trabajo. Las personas encuestadas no presuponen que esta alternativa sea muy frecuente, ya que en un 79,5% de los casos estiman que las personas acosadas no renuncian por esta razón a su puesto de trabajo (Gráfico 3.3.13). En realidad las cifras con las que contamos no manifiestan que esta estrategia sea poco recurrida. Un 22,2% (EMER Estudios, 1994) y un 51,9% (INMARK Estudios, 2007) de las personas encuestadas en el marco de las respectivas investigaciones declararon haber abandonado su puesto de trabajo tras el acoso sexual.

Gráfico 3.3.13: Estrategias elegidas ante el ASL: la renuncia. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Estos posicionamientos generales son compartidos por la mayoría de los grupos de discusión masculinos y femeninos, pero chocan con el de hombres de menor nivel formativo y menores de 40, quienes cuestionan que el acoso sexual laboral se siga produciendo y, de ocurrir, aguantando:

“¿Pero eso se sigue aguantando ahora? Porque vamos. Yo creo que ahora una tía... le toca su jefe el culo y le mete una hostia que le deja doblado vamos” (G-6, p.15, hombre).

Las estrategias de reacción de la persona acosada más destacadas en todos los grupos de discusión femeninos son el aguante de la situación y la renuncia del puesto de trabajo. A la hora de pronunciarse sobre esta realidad se remiten a experiencias de acoso sexual laboral vividas en primera persona o conocidas a través de sus redes sociales o de los medios de comunicación y, en base a ello, señalan cómo han reaccionado o creen que reaccionarían ellas si se vieran envueltas en el fenómeno. Solamente los grupos de discusión formados por las mujeres de mayor nivel formativo señalan la denuncia como una posible opción, a pesar de no considerarla muy factible. Todas ellas piensan que la denuncia no ofrece garantía de solución y que la única forma de superar la situación es que el acoso se deje de producir, tras dar a conocer a la persona acosadora que esas conductas sexuales no son bien recibidas. Lo vemos en las siguientes afirmaciones:

“Denuncias y vas a seguir saliendo perdiendo tú” (G-1, p.348, mujer).

“Igual dices... ésto se pasa. O... si le digo que no, llegará el momento en que se canse porque sepa que no quiero nada con él” (G-1, p.32, mujer).

Ahora bien, sólo expresarían de forma manifiesta dicha negativa en caso de recibir conductas sexuales consideradas graves, como roces, acorralamientos, o conductas de chantaje sexual en general. Como señalaba el estudio de Teresa Torns y otros/as (1999), traspasando la agresión física es cuando se percibe mayor legitimidad para responder de forma activa. En otro caso, la persona acosada considera que el entorno interpreta la conducta de acoso sexual como un tonto, un juego de seducción, y que no se va a tomar en serio la reclamación.

Como ya reflejamos en el epígrafe referente a la percepción social sobre el concepto, seis mujeres participantes en los grupos habían manifestado haber sufrido conductas sexuales ofensivas por parte de sus compañeros de trabajo o jefes. Y aunque teóricamente definen a esas situaciones como acoso sexual laboral, al vivirlas en primera persona las normalizan, las quitan importancia y no manifiestan su ofensa (salvo en uno de los casos). Barak, Fisher y Houston señalan al respecto que:

“Aunque muchas conductas son definidas como acoso sexual, es muy poco frecuente que las personas etiqueten determinadas conductas como acoso sexual si son ellas las involucradas en la situación. Las percepciones subjetivas de acoso sexual - aquellas en que el individuo admite ser acosado en una determinada época y en una determinada circunstancia- ocurren sólo de un quinto a un décimo de las ocasiones en que se reporta objetivamente experiencias de acoso sexual (Barak et al,1992: 19).

Esta normalización, que aparece más frecuentemente en los grupos de mujeres de menor nivel formativo, se materializa en comentarios como los siguientes:

“Si ya le conoces y sabes que es así, pues no le das importancia” (G-2, p.12, mujer).

“Pero hay que entenderles un poco” (G-2, p.14, mujer).

“Pero yo no lo consideré un acoso malo. No venía de mala fe. Nos tiraba muchas puntadas a muchas” (G-4, p.10, mujer).

Las mujeres de mayor nivel formativo mayores de 40 se manifiestan, en un principio, contrarias a dicha normalización. Pero a lo largo de la conversación caen en ella. Un ejemplo al respecto lo vemos en el siguiente testimonio:

“Porque ya les conoces, ya sabes de qué van, entonces pasando del tema” (G-3, p.112, mujer).

Siguiendo los presupuestos del modelo sociocultural, las representantes sindicales se pronuncian sobre la autculpa y sobre la tendencia a normalizar las conductas de acoso sexual laboral. Según su parecer, basado principalmente en su experiencia en atención a personas acosadas que acuden al sindicato, el acoso genera en ellas un sentimiento de culpabilidad que las hace llegar a dudar sobre la idoneidad de su comportamiento o forma de vestir e incluso modificarlos. Señalan también que provoca en ellas una gran ofensa a la que no saben poner nombre, bien por desconocimiento o bien por la normalización de la que son objeto las conductas de acoso de carácter menos grave.

“Yo creo que no lo ven normal. Lo que pasa es que les cuesta mucho darse cuenta de que esa situación es denunciabile” (Representante sindical 1, p.22).

“La persona sobre la cual ejecutan este tipo de acciones, también se siente incómoda, pero no sabe ponerle nombre, que es el caso muchas veces de tantas conductas sexuales ¿no? La incomodidad que provoca y no saber ponerle nombre a esa incomodidad” (Representante sindical 3, p.58).

Cuando la normalización viene de la mano de la persona que recibe las conductas, nos encontraríamos con el choque entre el acoso técnico u objetivo y el acoso declarado o percibido. En todo caso, es la persona receptora la encargada calificar o no como acoso sexual a la conducta sexual. Pero si esa conducta es ofensiva para ella y no la cataloga como tal, estamos hablando de un condicionamiento a la libertad sexual protegida, estamos hablando de acoso sexual laboral y, por lo tanto, estamos hablando de normalización.

No obstante, esa normalización suele venir influida por el posicionamiento general del entorno laboral ante el fenómeno, ya que, como veremos en el siguiente epígrafe, se suele considerar exagerado catalogar como acoso sexual determinadas conductas.

“Un piropo era de ser más macho que ninguno y ahora... se enfadan” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.9).

“¡Pues no es para tanto! Te tienes que sentir hasta alagada porque te hayan dicho que tienes los pechos bonitos!” (Tono irónico). (Representante sindical 2, p.22).

Tanto las representantes sindicales como el representante del servicio público de inspección expresan que muy pocas personas acuden a ellos/as, y cuando lo hacen es porque la situación ha pasado a tener un carácter crítico. Apuntan que las respuestas mayoritarias de la persona acosada suelen ser generalmente o bien la renuncia del puesto o bien el aguante de la situación. Frente a la normalización de las conductas por parte del entorno laboral y frente a la dificultad de salir victoriosos/as a través de la denuncia, las personas acosadas simplemente desean que se acabe el acoso. Así, las únicas salidas que

encuentran son evitar a la persona acosadora y abandonar el puesto de trabajo o incluso el empleo.

“Las que vienen, igual que en los otros acosos, vienen muy mal ya, ya en las últimas... de que se quieren ir o tal” (Representante sindical 1, p.16).

“Lo único que quieren es cortar el sufrimiento” (Representante sindical 2, p.26).

“Lloran y tal y cual, pero tampoco entablan reclamaciones demasiado serias” (Representante sindical 3, p.40).

3.3.3.2 ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS MODERADORAS DEL TIPO DE RESPUESTA

¿De qué depende la reacción de una persona que sufre acoso sexual ante el mismo?

Acabamos de ver diferentes estrategias, formas de proceder ante una situación de este tipo. Denunciar, aguantar, normalizar, abandonar el empleo... Todo depende de cada persona, por supuesto, pero existen múltiples circunstancias que pueden tener una importante influencia en la respuesta que dé ante el acoso sexual quien lo sufre.

Los modelos teóricos se posicionan respecto a la reacción, pero no respecto a las circunstancias que pueden moderar dicha reacción. En los grupos de discusión se alude generalmente a dos aspectos, que justamente son los que tienen una puntuación más alta en la encuesta, señalados en el Gráfico 3.3.14. La respuesta ante el fenómeno depende para ellos/as “de la necesidad que se tenga de conservar su puesto de trabajo” (8,1) y “de si se tienen pruebas que demuestren la veracidad del acoso” (7,7).

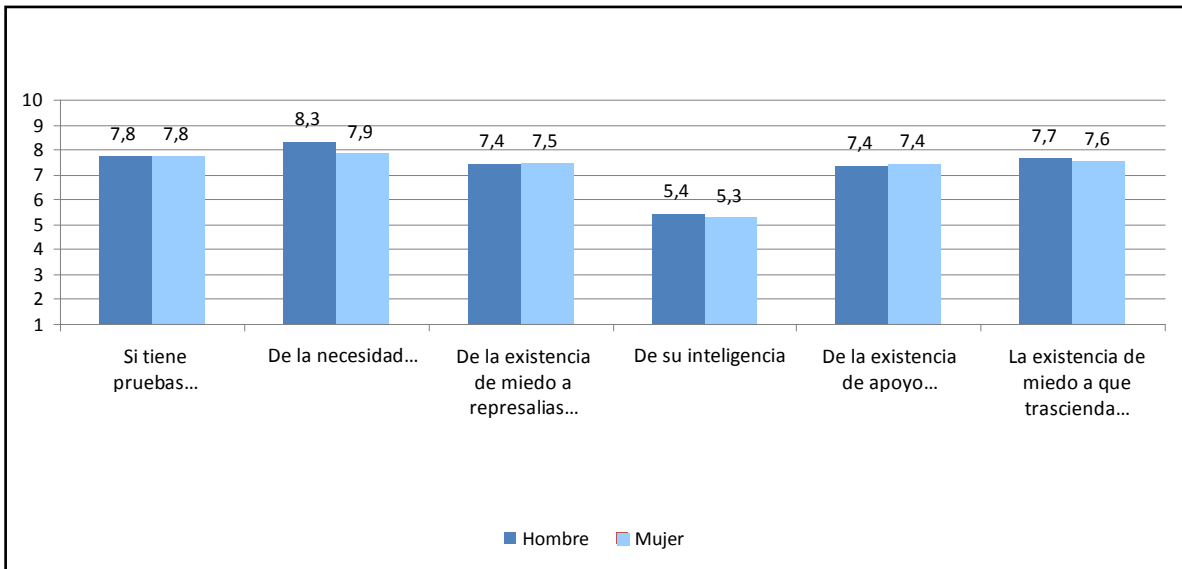
Las representantes de los sindicatos amplían más el abanico de circunstancias moderadoras, y éstas, aunque no hayan aflorado en los discursos de los/as trabajadores/as, son bastante valoradas por ellos/as: “existencia de miedo a la trascendencia de los hechos al entorno laboral y social” (7,6), “existencia de miedo a represalias por parte de compañeros/as y superiores” (7,4) y “existencia de apoyo en su entorno laboral y social” (7,4).

Gráfico 3.3.14: Valoración de algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta de la persona acosada. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Gráfico 3.3.15: Valoración de algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta de la persona acosada según sexo.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

En la circunstancia moderadora con mayor valoración, la relativa a “la necesidad que se tenga de conservar su puesto de trabajo”, encontramos una diferencia significativa entre hombres y mujeres (con un p-valor de 0,028 en ANOVA y 0,045 en Mann Whitney), mostrada en el Gráfico 3.3.15 y en la Tabla 3.3.11. Los primeros valoran el ítem correspondiente con un 8,3 y las segundas con un 7,9. También existe una diferencia significativa atendiendo a la edad (con un p-valor de 0,06 en ANOVA y 0,08 en Kruskal Wallis). Las personas encuestadas mayores de 60 años valoran el ítem “existencia de miedo a represalias por parte de compañeros/as y superiores” tan sólo con un 5,9.

Tabla 3.3.11: Algunas circunstancias moderadoras del tipo de respuesta (p.valor en diferencia de sexo y edad).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
De la necesidad que tenga de conservar su puesto de trabajo	0,028	0,045
De la existencia de miedo a represalias por parte de compañeros/as y superiores	0,06	0,08

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

El grupo de hombres menores de 40 años de menor nivel formativo considera que la inteligencia de la persona acosada también es un aspecto moderador a tener en cuenta. Pero este ítem es bastante menos valorado por el conjunto de las personas encuestadas, que sólo le dan una puntuación media de 5,3. Los integrantes del citado grupo de hombres argumentan que quien es inteligente se enfrenta activamente a la situación para que no siga ocurriendo, y que quien no se enfrenta quizá adopte una posición pasiva porque le conviene que así sea para no perder el empleo.

“Yo es que lo veo más difícil ahora, pero que igual está más a la orden del día, pero yo lo veo complicado... si eres inteligente claro” (G-6, p.47, hombre).

“Igual no sale a la luz porque no interesa que salga. Porque si yo soy mujer, me dejo tocar el culo y sigo en mi puesto con eso... Puedo ser un paquete, pero como el jefe me tiene en palmitas pues... Oye, mi trabajo es aguantar a este para yo llevar el dinero a casa y alimentar a mi familia” (G-6, p.48, hombre).

El resto de los grupos de hombres señala que la inexistencia de pruebas es la principal razón para fundamentar una posición pasiva. En la misma línea, todos los grupos de mujeres señalan que el tipo de respuesta a la situación aparece moderado por la existencia de pruebas, pero también por la necesidad de mantener el empleo. El siguiente comentario aparece reiteradamente con el mismo sentido aunque diferente formulación:

“Pues tiene que ser horroroso, porque ver que estás todos los días y que tienes que estar porque es tu medio de vida, porque tienes que aguantarlo si quieres llevar el sueldo a casa” (G-3, p.211, mujer).

Una de las mujeres de un grupo de discusión manifestó haber recibido tocamientos de su jefe. Como el empleo no era central para ella, sino simplemente un medio para conseguir algo de dinero a corto plazo, manifestó su ofensa ante el acosador y ante el entorno laboral, aunque no procedió a denunciar el caso.

“Como era un trabajo temporal a mi me daba igual. Se lo comenté a él y punto. Se lo dije a otra jefa y me dijo que no me preocupara, que pasase de él” (G-1, p.39, mujer).

En los grupos de mujeres de menor nivel formativo se apuntan a mayores otros indicadores condicionantes del tipo de respuesta, como la jerarquía de la persona acosadora y la edad de la acosada.

“Si es una chica joven igual se lo traga, pero una más mayor lo suelta a la primera. Y la joven se calla hasta un punto en el que igual revienta” (G-2, p.26, mujer).

“En algunos casos se gana. Yo creo que cuando el que te acosa es un compañero. Porque ahí denuncias, te atreves a decirlo a los compañeros. Si es un jefe, apaga y vámonos” (G-4, p.40, mujer).

Como veníamos diciendo, son las representantes sindicales quienes profundizan en mayor medida sobre las razones que dificultan la denuncia de la situación por parte de la persona acosada. Entre las razones aportadas destacan las expresadas a modo de ítem en el cuestionario: el miedo a represalias de superiores y compañeros/as, el miedo a perder el empleo, la inexistencia de apoyo en el entorno laboral y social, el no querer que trascienda a su ámbito familiar y social y, sobre todo, la dificultad de conseguir pruebas.

La dificultad probatoria es explicada desde dos principales supuestos: la inexistencia de testigos/as por la privacidad de las conductas de acoso o la negativa a declarar cuando sí que han existido. Por otro lado, consideran que la inversión de la carga de la prueba en el orden laboral se queda tan sólo en la teoría, porque es sencillo que la parte denunciada consiga que algún/a trabajador/a declare que no ha visto nada.

“Al final uno tiene que tener probado aquello que denuncia en un juzgado” (Representante sindical 2, p.10).

“Pero le va a ser muy fácil conseguir testimonios de gente que diga que nunca ha visto nada, que nunca se han desarrollado comportamientos de acoso” (Representante sindical 2, p.14).

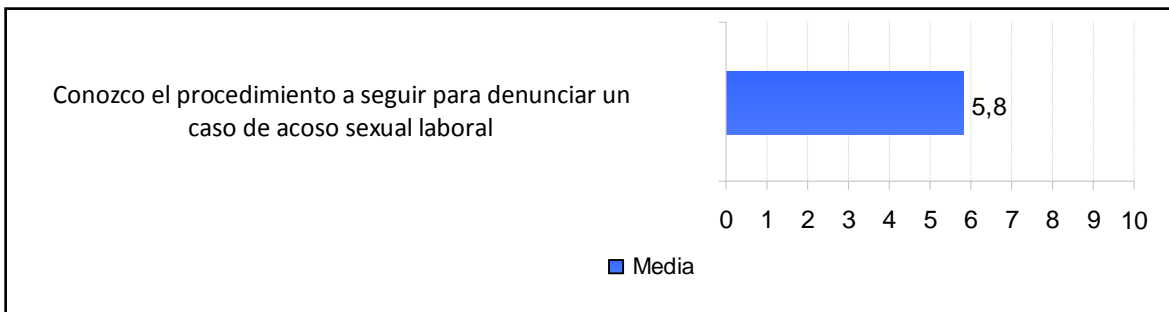
3.3.3.3 EL GRADO DE CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL ACOSO SEXUAL LABORAL POR PARTE DE LOS/AS TRABAJADORES/AS

Y, en definitiva, ¿sabrían nuestros/as informantes qué hacer o cómo proceder si se diera el caso de que sufrieran acoso sexual laboral?

Los modelos teóricos no dan respuesta a este interrogante, pero sí que la dan muchos de los estudios sobre acoso sexual laboral, advirtiendo del alto grado de desinformación de los/las trabajadores con respecto a la existencia de medidas legales relativas al fenómeno (Calle et al, 1988, EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007).

En el caso del presente estudio se confirma esa tendencia, ya que el ítem “conozco el procedimiento a seguir para denunciar un caso de acoso sexual laboral” tiene una valoración media de 5,8, como muestra el Gráfico 3.3.16. Encontramos diferencias significativas para el caso de los/as trabajadores/as industriales (con un p-valor de 0,011 en ANOVA y 0,015 en Kruskal Wallis) y de los/as no cualificados/as (con un p-valor de 0,002 tanto en ANOVA como en Kruskal Wallis), reflejadas en la Tabla 3.3.12. Su conocimiento del procedimiento a seguir es bastante más bajo que la media (4,66 para los primeros y 4,3 para los segundos).

Gráfico 3.3.16: El grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del ASL.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Finalmente cabe señalar que los grupos de discusión de hombres no aportan nada a este respecto, dado que no realizan ninguna consideración relativa al procedimiento de denuncia y, a priori, ninguna de las mujeres sabría exactamente a dónde recurrir para denunciar un caso de acoso sexual laboral.

Tabla 3.3.12: El grado de conocimiento del procedimiento de denuncia del ASL (p. valor en diferencia de medias sector y categoría profesional).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Conozco el procedimiento a seguir para denunciar un caso de acoso sexual laboral (sector)	0,011	0,015
Conozco el procedimiento a seguir para denunciar un caso de acoso sexual laboral (categoría profesional)	0,002	0,002

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

La Tabla 3.3.13 muestra las propiedades que, tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo, explican las diferencias en la percepción de los aspectos englobados en cada una de las unidades de registro de la categoría “reacción de la persona acosada”.

Tabla 3.3.13: Unidades de registro y propiedades de la categoría reacción de la persona acosada.

Categoría (code)	Unidad de registro	Propiedades	
		Cualitativo	Cuantitativo
Reacción de la persona acosada	Estrategias elegidas ante el ASL	*Sexo femenino	No se detectan diferencias significativas ni relevantes
	Circunstancias moderadoras del tipo de respuesta	*Sexo femenino – nivel formativo *Sexo masculino – edad – nivel formativo	*Sexo *Edad
	Conocimiento del procedimiento de denuncia del ASL	*Sexo femenino *Sexo masculino	*Categoría profesional

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

3.3.4 SOBRE LA REACCIÓN DEL ENTORNO LABORAL

La categoría “reacción del entorno laboral” visibiliza las estrategias de legitimación del acoso sexual laboral que los/las informantes creen que son utilizadas en el entorno laboral y las que utilizan ellos/as mismos/as en sus discursos. Ilustra, además, la respuesta que suponen habitual de la organización laboral cuando se producen

situaciones de esta naturaleza y la que para ellos/as sería deseable. Recoge, finalmente, el grado de apoyo social esperado por parte de los/as compañeros/as y el que ellos/as estarían dispuestos a ofrecer.

Las cuestiones referentes a la reacción del entorno laboral están bastante presentes en las conversaciones de todos los grupos de discusión. A la hora de analizar este elemento, aparece de nuevo una clara relación entre la posición desde la que habla cada persona y su punto de vista. Así vemos cómo las mujeres se posicionan como potenciales víctimas de acoso sexual laboral y los hombres como potenciales acosadores o denunciados en falso por acoso sexual laboral. Cada cual desde un plano diferente señalan cómo cree que reacciona el entorno laboral ante los casos de acoso y, en ocasiones, dejan entrever cómo reaccionarían ellos/as mismos/as.

Las personas entrevistadas también hacen con mucha frecuencia referencias a la reacción del entorno laboral a lo largo de las sesiones. De hecho, es la categoría de análisis a la que más se refieren en sus discursos, probablemente por ser uno de los aspectos que más conocen debido a sus responsabilidades en la materia. Como sucede con otras categorías, encontramos planteamientos homogéneos entre el representante del servicio público de inspección y las representantes sindicales, y planteamientos contrapuestos entre ambos y el representante de la confederación de empresarios/a.

3.3.4.1 LAS ESTRATEGIAS DE LEGITIMACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL

Puede suceder que, cuando alguien sufre acoso sexual laboral, se le acaba culpando de lo sucedido. ¿En qué se basa el entorno laboral para responsabilizar a la persona acosada de lo sucedido?

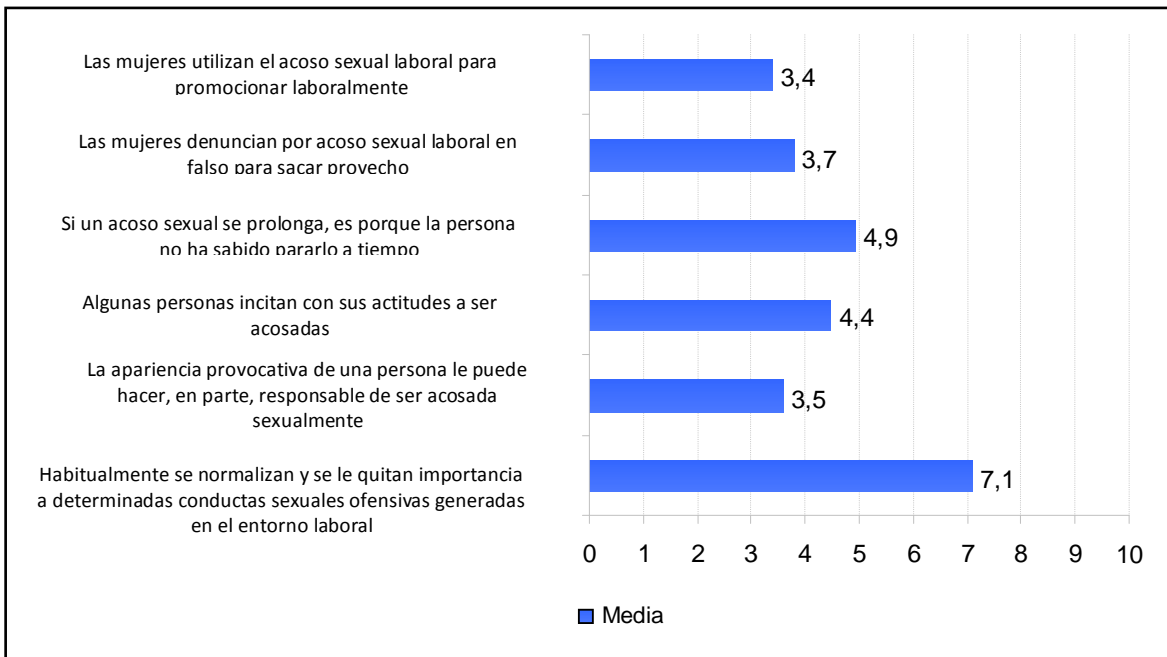
Los modelos teóricos no realizan ningún pronóstico sobre las estrategias de legitimación. Sabemos que existen gracias a los resultados de las investigaciones llevadas a cabo. De forma genérica, Navarro y otros/as (2012) afirman que el entorno laboral obvia el proceso psicológico vivido por la persona acosada limitando su capacidad de afrontamiento de la situación. Concretamente Torns y otros/as (1999) y Pernas y otros/as (2000) identifican y ejemplifican en sus trabajos algunas de estas estrategias. Una de ellas es culpabilizar a la persona acosada por transmitir una apariencia provocativa y/o una actitud provocadora. Otra es responsabilizarla por no defenderse activamente o no haber sabido parar a tiempo el acoso. Todas éstas y otras opciones más fueron incluidas en la encuesta a trabajadores/as, recogiendo las valoraciones de cada una de ellas en el Gráfico 3.3.17. Las valoraciones medias de los ítems relativos a esas afirmaciones (3,5, 4,4 y 4,9 respectivamente) indican un nivel de acuerdo medio o medio – bajo con dichas estrategias de legitimación. De hecho, éstas aparecen en los discursos de los/las trabajadores/as en más de una ocasión durante las sesiones.

“Pero si es acoso se supone que el empleado no lo provoque” (G -2, p.50, mujer).

“Si tú te expones, te expones, con las consecuencias que tengan” (Refiriéndose a las modelos) (G-5, p.72, hombre).

“En esos momentos ella sabe a lo que va, ella sabe lo que hay y claro, luego te denuncia por acoso. Pues claro que ha habido acoso, pero...” (Refiriéndose a profesiones en las que se solicita buena presencia) (g-5, p.74, hombre).

Gráfico 3.3.17: Valoración de las estrategias de legitimación del ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Los/as trabajadores/as cualificados/as son quienes recurren en menor medida a responsabilizar a la víctima del acoso sexual alegando que su apariencia es demasiado provocativa (3,2 con un p-valor de 0,06 en ANOVA y 0,017 en Kruskal Wallis). Las mujeres (4,2) responsabilizan en menor grado que los hombres (4,7) a la persona acosada recurriendo a una posible actitud de incitación (con un p-valor de 0,089 en ANOVA y 0,074 en Mann Whitney). También valoran ese ítem por debajo de la media las personas con edades comprendidas entre los 31 y los 45 años (4,1 con un p-valor de 0,071 en ANOVA y 0,074 en Mann Whitney). La Tabla 3.3.11 contiene el detalle de todas las pruebas paramétricas y no paramétricas.

Tabla 3.3.14: Las estrategias de legitimación del ASL (p. valor en diferencia de medias globales y según algunas variables).

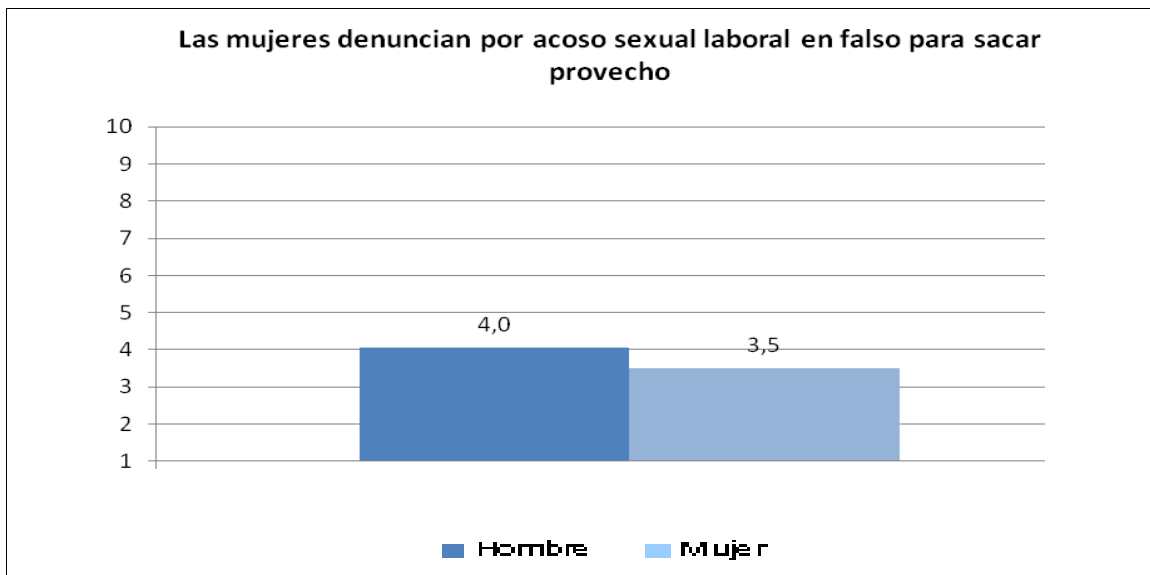
Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
La apariencia provocativa de una persona la puede hacer responsable, en parte, de ser acosada sexualmente	0,060	0,017
Algunas personas incitan con sus actitudes a ser acosadas (sexo)	0,089	0,074
Algunas personas incitan con sus actitudes a ser acosadas (edad)	0,071	0,074
Si un acoso sexual se prolonga en el tiempo es porque la persona acosada no ha sabido pararlo a tiempo (edad)	0,023	0,021
Si un acoso sexual se prolonga en el tiempo es porque la persona acosada no ha sabido pararlo a tiempo (categoría profesional)	0,000	0,000
Las mujeres denuncian por acoso sexual laboral en falso para sacar provecho	0,033	0,004
Las mujeres utilizan el acoso sexual laboral para promocionar laboralmente (sexo)	0,002	0,001
Las mujeres utilizan el acoso sexual laboral para promocionar laboralmente (edad)	0,002	0,004
Habitualmente se normalizan y se le quita importancia a determinadas conductas sexuales ofensivas generadas en el entorno laboral (edad)	0,042	0,053
Habitualmente se normalizan y se le quita importancia a determinadas conductas sexuales ofensivas generadas en el entorno laboral (categoría profesional)	0,003	0,003

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Las personas con edades comprendidas entre los 46 y los 60 años y las de 60 en adelante son quienes dan una mayor valoración al ítem “si un acoso sexual se prolonga en el tiempo es porque la persona acosada no ha sabido pararlo a tiempo” (5,6 y 5,9 respectivamente). La diferencia de medias en este caso es significativa (con un p-valor de 0,023 en ANOVA y un 0,021 en Kruskal Wallis). En relación con la categoría profesional, son los mandos intermedios y los/as trabajadores/as no cualificados/as los que le dan una valoración mayor (5,9 y 6,0 respectivamente), y los/as trabajadores/as cualificados quienes le valoran de una forma más baja (4,4). La diferencia de medias es aún más significativa en este caso (con un p-valor de 0,000 en las pruebas paramétricas y no paramétricas). Podemos comprobar esta información en la Tabla 3.3.11.

Estas estrategias de legitimación parten del presupuesto de que el acoso es un hecho real y problemático, aunque trasladen la responsabilidad de su generación a la persona acosada. Pero existen otras que ni siquiera presuponen que sea real o problemático, sino que lo conciben como un hecho inventado por las supuestas víctimas para sacar provecho, o incluso como una oportunidad de mejora laboral. Es el caso, sobre todo, de los grupos de discusión masculinos. Las valoraciones de los ítems que ilustran estos posicionamientos (3,4 y 3,7 respectivamente), reflejan un nivel de acuerdo medio bajo entre la población encuestada. Existe una diferencia significativa de medias entre hombres y mujeres (con un p-valor de 0,033 en ANOVA y 0,004 en Mann Whitney) en la valoración del ítem “las mujeres denuncian por acoso sexual laboral en falso para sacar provecho”. Los hombres lo valoran con un 4,0 y las mujeres con un 3,5 (Tabla 3.3.11 y Gráfico 3.3.18).

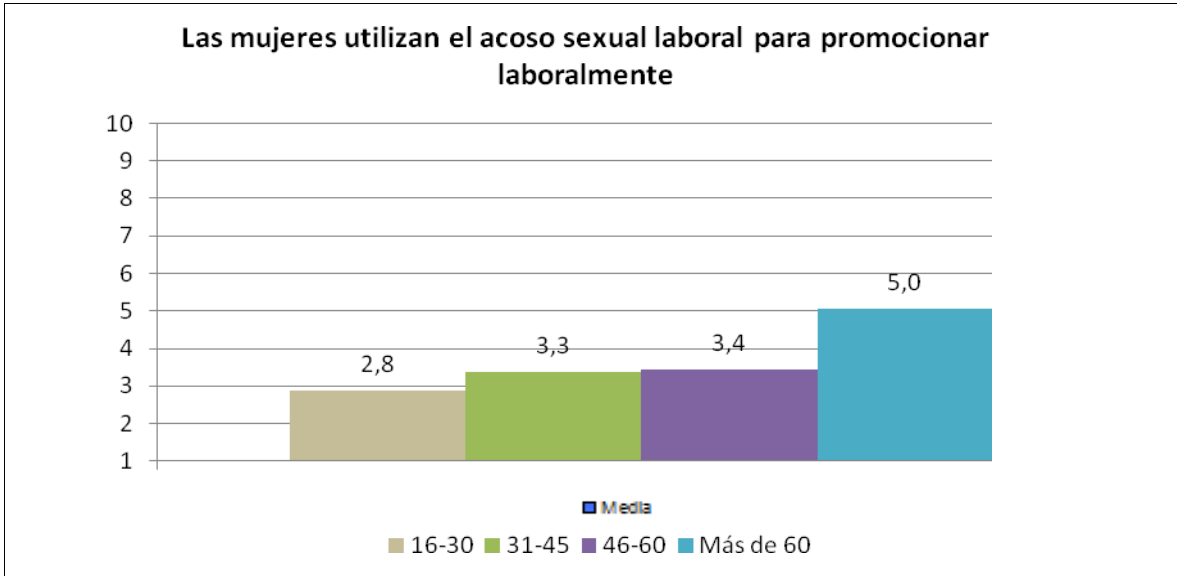
Gráfico 3.3.18: Valoración de estrategias de legitimación del ASL según sexo. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Lo mismo sucede con el ítem “las mujeres utilizan el acoso sexual laboral para promocionar laboralmente”. En este caso, con una diferencia de medias significativa de nuevo (con un p-valor de 0,002 en ANOVA y 0,001 en Mann Whitney) las mujeres valoran el ítem con un 3,0 y los hombres con un 3,7. Atendiendo a la edad, el acuerdo con el ítem incrementa progresivamente a la vez que lo hace la edad (con un p-valor de 0,002 en ANOVA y 0,004 en Kruskal Wallis), como lo podemos observar en la Tabla 3.3.11 y en el Gráfico 3.3.19.

Gráfico 3.3.19: La valoración de estrategias de legitimación del ASL según edad. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Una forma de quitar importancia a los casos de acoso sexual laboral sin necesidad de culpar a la persona acosada es normalizar las conductas sexuales constitutivas de este fenómeno. Los/las trabajadores que han aportado su parecer al respecto a través de las encuestas o los grupos de discusión, piensan que la normalización se da con bastante frecuencia (la valoración del ítem es de 7,1), e inconscientemente ellos/as mismos/as reproducen esas conductas de normalización. Las personas mayores de 60 años son quienes menor acuerdo manifiestan con el hecho de que se normalicen determinadas conductas sexuales ofensivas en el entorno laboral (6,1 con un p-valor de 0,042 en ANOVA y un 0,053 en Kruskal Wallis). En el otro extremo se sitúan los/las trabajadores/as no cualificados, quienes valoran el ítem respectivo con un 7,8 (con un p-valor de 0,003 en las pruebas paramétricas y no paramétricas) (Tabla 3.3.11).

Los grupos de mujeres se introducen en estas cuestiones señalando que, generalmente, no se cree a quienes manifiestan sufrir un acoso, especialmente cuando tales personas se han incorporado recientemente a la organización laboral. Todos los grupos matizan, sin embargo, que las mujeres tienen más posibilidades de ser creídas que los hombres en esta materia. Como señalábamos en el epígrafe referente a la percepción social sobre el concepto, se tiende a colocar a la mujer en la posición de víctima y al hombre en la del acosador, y los/as mismos/as informantes se colocan en una u otra posición atendiendo a su sexo a la hora de expresar su punto de vista. Este hecho no sorprende si tenemos en cuenta que, tanto cualitativa como cuantitativamente, se ha demostrado que el acoso sexual laboral es una problemática con una importante dimensión de género, que los hombres suelen ser los acosadores y las mujeres las

acosadas. Pero el resultado es que, aunque los hombres tengan menos riesgo de sufrir acoso sexual, cuando lo hacen se encuentran con el obstáculo de una menor credibilidad, que se fundamenta sobre todo en dos mitos: las mujeres no acosan sexualmente y las conductas sexuales siempre han de ser bien recibidas por parte de los hombres.

En todos los grupos de mujeres y, de forma especial en los de menores de 40 años, se critica la actitud de culpabilizar a la víctima, pero nuevamente ellas mismas caen en esa misma dinámica. Conscientemente denuncian la culpabilización a la que están sometidas las personas acosadas, pero inconscientemente las culpabilizan también. Ocurre lo mismo con la normalización del fenómeno. Conscientemente denuncian la normalización, si bien inconscientemente normalizan el acoso. Podemos observar estas cuestiones en los siguientes fragmentos de discurso extraídos de diferentes grupos de discusión.

“Tú te lo callas porque es la primera vez, y ya pasará, y ya está. Pasa la segunda, pasa la tercera que es un poco más grave, y dices: ¡y ahora cómo voy y cuento lo que me ha pasado! ¡Me van a decir que por qué no he dicho nada! ¡Que por qué me he dejado!” (G-1, p.93, mujer).

“Más culpa tiene la persona que se deja acosar” (G-1, p.84, mujer).

“Decir que llevas falda corta y le estás provocando” (G-2, p.17, mujer).

“Claro. Es que puede ser que alguien lo provoque” (G-2, p.11, mujer).

“Si ya le conoces y sabes que es así, no le des importancia” (G-2, p.12, mujer).

Las declaraciones de culpabilización de la persona acosada son más frecuentes en los grupos de discusión masculinos, salvo en el de hombres mayores de 40 con mayor nivel formativo. La estrategia más común es la de recurrir al aspecto físico y al atuendo provocativo.

“¡Joder! Vas con una falda por aquí ahí marcando ¿qué esperas?” (G-6, p.73, hombre).

“En esos casos esas ya van a que las acosen, vamos... Ellas están vendiendo el cuerpo, van ahí a medrar...” (Refiriéndose a las chicas que trabajan promocionando artículos, servicios o eventos deportivos) (G-6, p.66, hombre).

“Hay anuncios que exigen un determinado aspecto físico, con una edad, con un... que la persona que responde a esa anuncio sabe a lo que se expone. Cuando la empresa exige una chica joven con un aspecto físico bien, a ver... no sé, hay algo ahí” (G-8, p.16, hombre).

La estrategia de legitimación que en más ocasiones utilizan los hombres menores de 40 años es considerar al acoso sexual laboral como un fenómeno irreal, como un arma al servicio de las mujeres para desprestigiar y dañar al hombre.

¿Quién me dice a mí que no hayan podido discutir y ella se pueda aprovechar de esa situación para poder intentar hacerle daño?” (G-5, p.12, hombre).

“Se ha pasado a decir, te denuncio y, aunque no sea verdad, te vas a quedar con el estigma social” (G-5, p.27, hombre).

Las mujeres de menor nivel formativo también introducen en sus discursos algunas afirmaciones en esa dirección, apoyando el mito de la facilidad de denunciar en falso casos de acoso sexual y sacar provecho de la denuncia. Sorprende que incluso las propias mujeres defiendan dichas afirmaciones, dado que la evidencia empírica demuestra que es muy difícil salir victorioso/a de una denuncia por acoso sexual laboral (incluso siendo real) por las dificultades probatorias que acarrearán este tipo de supuestos y por la generalizada hostilidad del entorno hacia quien comunica sus vivencias de acoso sexual.

“Hay casos que entre compañeros se juntan e igual coge le deja y dice la otra que ha abusado de ella” (G-2, p.18, mujer).

“Yo creo que en muchísimos casos se pueden fingir acosos. Es más fácil para una mujer demostrar que está acosada que a un hombre demostrar que no” (G-4, p.53, mujer).

Los grupos de hombres de menor edad tienden a vincular el acoso sexual laboral con la promoción laboral a través del sexo. De esta forma, mediante un equívoco conceptual, convierten una situación problemática en una supuesta oportunidad laboral para las mujeres, que son presentadas en muchos casos como trabajadoras poco capacitadas laboralmente que utilizan el sexo para avanzar en su carrera profesional. Sin embargo, nada tienen que ver las relaciones sexuales que se mantienen de forma voluntaria y consentida con los chantajes sexuales en los que la persona responde positiva o negativamente pero bajo amenaza.

“Utilizar eso como arma laboral incluso para subir laboralmente” (G-5, p.25, hombre).

“En ambientes tan competitivos donde además hay pocas mujeres, no me extrañaría nada que se utilizara el acoso sexual como arma para promocionar laboralmente” (G-5, p.60, hombre).

Las representantes sindicales y el representante del servicio público de inspección manifiestan que, en términos generales, el entorno laboral desconoce lo que es y supone

el acoso sexual laboral. Y creen que, por esa razón, las conductas sexuales que lo integran están normalizadas en la esfera laboral.

Ellos/as hablan de otras estrategias de legitimación que no son mencionadas en los grupos de discusión. Tal es el caso del desvío de la problemática hacia conflictos interpersonales entre persona acosadora y acosada. Y es que subyace la idea de que, si dos trabajadores/as han tenido una relación más personal al margen de la relación laboral, el problema se ha de reducir a la esfera privada de ambos, aunque realmente sea un problema laboral que la organización tiene la obligación de solventar.

“Es que ellos se llevan mal. Es que estuvieron saliendo un día, porque fueron al cine” (Representante sindical 2, p.21).

Otra estrategia señalada por sindicalistas y representante del servicio público de inspección es la de atribuir la problemática a conductas sexuales que responden a una forma de ser, pero que no esconden ninguna mala intención ni generan daño. Se trata de una forma de desprender de toda responsabilidad a la persona acosadora por considerar sus actos gestos sin malicia y, por supuesto, no denunciables.

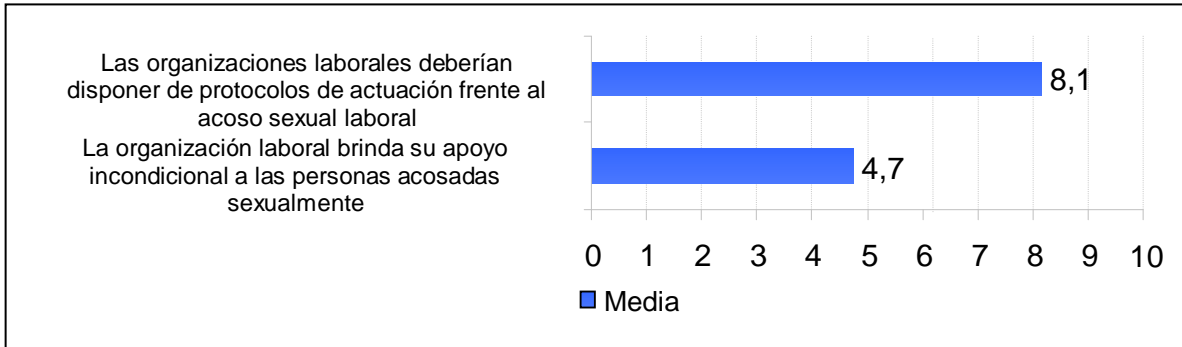
“Bueno... como es muy tocón y siempre ha sido muy tocón pues... Pero es muy buena persona” (Representante sindical 3, p.58).

3.3.4.2 LA REACCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL FRENTE A LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL

¿Cómo reaccionan los responsables de la organización laboral cuando suceden casos de acoso sexual laboral en su seno?

El modelo biológico considera que la respuesta es y debe ser inexistente por su parte, debido a la naturalidad que atribuye a este tipo de conductas y debido a la valoración de las mismas como no perjudiciales. El modelo organizacional no se pronuncia al respecto. El sociocultural condena, como lo hacen los estudios realizados sobre la materia, la pasividad con la que la organización laboral suele actuar. Y es que la evidencia empírica muestra cómo la pasividad y los intentos por minimizar y ocultar el problema son la tónica general, las respuestas más utilizadas (EMER Estudios, 1994; INMARK Estudios; 2007; Ibáñez et al, 2007). Por lo tanto, la percepción social que los/las trabajadores/as encuestados/as tienen al respecto no está muy alejada de la realidad. Ellos/as no muestran mucho acuerdo con el ítem “la organización laboral brinda su apoyo incondicional a las personas acosadas sexualmente” (4,7) tal y como refleja el Gráfico 3.3.20.

Gráfico 3.3.20: Valoración de la posible reacción de la organización laboral frente a los casos de ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

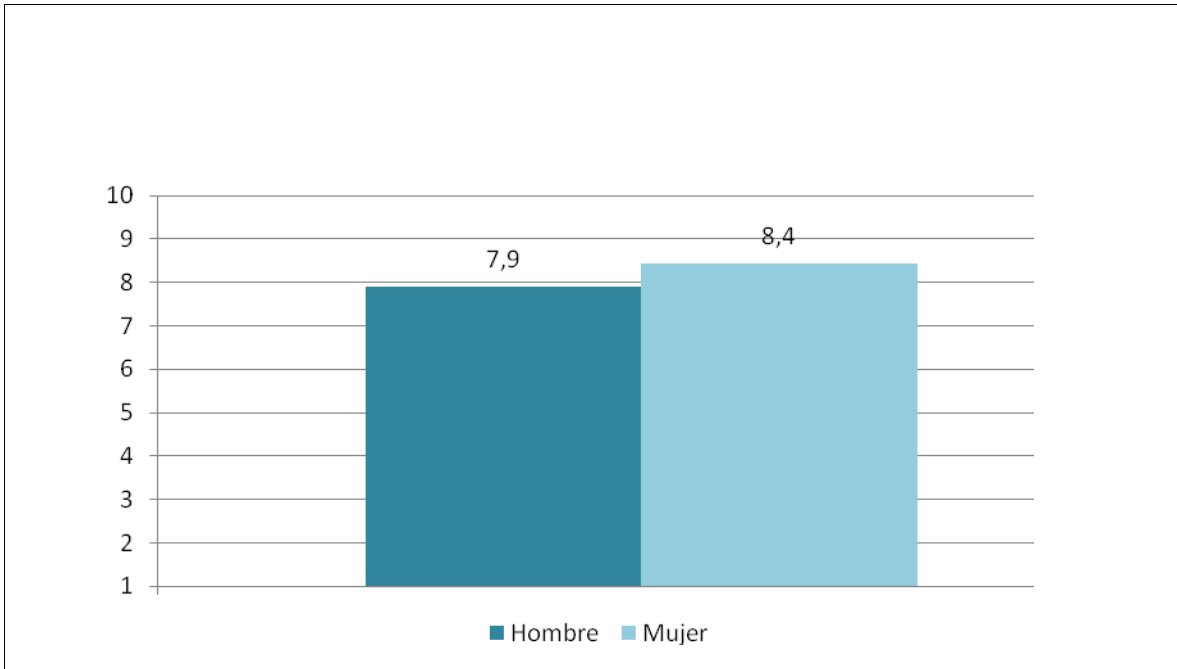
Gran parte de las investigaciones que analizan el modo de proceder de las organizaciones laborales recomiendan, entre otras intervenciones, la elaboración de protocolos de prevención y asistencia (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007). Esta propuesta es apoyada mayoritariamente por las personas encuestadas (8,1), pero como muestran la Tabla 3.3.15 y el Gráfico 3.3.21, en mayor medida por las mujeres (con una diferencia de medias en la que el p-valor es de 0,026 en ANOVA y de 0,001 en Mann Whitney), ya que valoran este ítem con un 8,4 frente al 7,9 de sus compañeros. Resultados similares arroja la investigación de Ibáñez y otros/as (2007), en la que el 94% de las personas encuestadas está de acuerdo con dicha iniciativa.

Tabla 3.3.15: Reacción de la organización laboral frente a los casos de ASL (p. valor en diferencia de medias sexo).

Ítem	Pruebas paramétricas (sig.)	Pruebas no paramétricas (sig.)
Las organizaciones laborales deberían disponer de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral	0,026	0,001

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Gráfico 3.3.21: Valoración del ítem “las organizaciones laborales deberían disponer de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral” según sexo.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

La crítica a la pasividad de los representantes de las organizaciones laborales es prácticamente unánime entre los/las trabajadores/as, aunque no todos/as ellos/as consideran que tengan responsabilidades frente a esta problemática. Proponen la necesidad de una información de calidad sobre el fenómeno y la existencia de protocolos de actuación que orienten a las personas acosadas sobre la forma de poner fin a tal situación.

“La directora no le quiso dar ninguna relevancia, dijo que no era nada importante, que no ha ocurrido nada y le abrazó un poco como diciendo -estas cosas pasan- y se quedó así” (G-5, p.6, hombre).

“Lo mismo que hay un equipo para prevenir riesgos de incendio, en las empresas es un déficit porque se está dejando y estamos jugando con la vida de una persona” (G-8, p.69, hombre).

“Deberían existir algunos protocolos de actuación para eliminar radicalmente todas estas posibles acciones” (G-7, p.263, hombre).

“La empresa no tiene por qué...tiene que ser un tema judicial” (G-7, p.422, hombre).

Las representantes sindicales y el del servicio público de inspección consideran que es una necesidad dar más importancia a la temática y prestarle la atención que merece, que la pasividad de las organizaciones laborales es el resultado de una importante falta de sensibilización y de formación al respecto. Así lo corrobora el representante de la confederación de empresarios/as con sus declaraciones sobre la protección frente al acoso sexual, que desde su punto de vista:

“Pasa a segundo plano en la escala de prioridades. Si llega bien y si no pues no”
(Representante de la confederación de empresarios/as, p.6).

“Vemos el peso que toma la mujer en el ámbito laboral y la mayoría es la que genera la defensa. Desde esa perspectiva, no hay una evidencia de que ésta sea una necesidad imperante que hay que controlar” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.5).

Basándose en su experiencia en la materia, las representantes sindicales y el representante del servicio público de inspección sostienen que, generalmente, el entorno laboral trata de mentirosa a la persona acosada, que no se la brinda apoyo y que recaen sobre ella represalias por denunciar. Asimismo opinan que finalmente las organizaciones laborales suelen optar por ocultar la situación, mantener a las personas acosadoras en el puesto de trabajo y pactar el despido (en el mejor de los casos improcedente) de la persona acosada, quién lo único que quiere es poner fin al acoso.

El representante del servicio público de inspección señala que, en la mayoría de las ocasiones, es la persona acosada o la representación sindical quién acude a ellos/as, pero que la actuación por su parte encierra grandes dificultades. Por una parte el tejido productivo español alberga un elevado porcentaje de organizaciones laborales familiares, en las que no se cuenta con órganos de representación, ni con esfera sindical, ni con estructura profesionalizada, ni con puestos especializados en la materia.

Por otra parte, cuando inician una inspección, no cuentan con indicadores de evaluación muy definidos, y necesitan evidencias para poder sancionar. Estas evidencias son prácticamente imposibles de detectar en visitas esporádicas:

“Una cosa de esas es difícil que tú la aprecies... se tendría que producir delante de ti” (Representante del servicio público de inspección, p.26).

“Aunque a veces puedes tener hasta la certeza personal de que ha pasado, pero claro, eso no lo puedes llevar a papel y a unas consecuencias jurídicas de una iniciación de un expediente sancionador” (Representante del servicio público de inspección, p.28).

Este representante señala que, acudiendo al orden penal o incluso al laboral en el que se produce la inversión de la carga de la prueba, la organización laboral tiene mayor

facilidad para contar con testimonios que digan que no ha pasado nada que la persona acosada para contar con testimonios que verifiquen la existencia de acoso sexual.

La principal propuesta que representantes sindicales y del servicio público de inspección lanzan para combatir el acoso sexual laboral no es otra que el diseño e implementación de protocolos de actuación. Señalan que es esencial que exista preocupación real y voluntad de combatir el fenómeno por parte de la representación de la organización laboral y de los/las trabajadores/as ya que, de otra forma, los protocolos se pueden convertir en un instrumento figurativo sin utilidad. Mencionan la necesidad de que estén adaptados a la actividad productiva (características físicas de los espacios, composición de la plantilla, nivel formativo y de sensibilización sobre la materia, naturaleza de la actividad, etcétera).

Dichos protocolos han de contener una declaración de principios en la que se muestre tolerancia cero hacia el acoso, una definición con ejemplos de las conductas que pueden ser tildadas con esa calificación, una garantía de confidencialidad y no represalias para quienes pongan en conocimiento de la situación, unos cauces a los que acudir, una clarificación sobre el proceso a seguir y un compromiso unívoco de que se van a tomar medidas ante la situación que se confirme como acoso sexual laboral.

Una de las representantes sindicales entrevistadas discrepa en la inclusión de un catálogo de conductas constitutivas de acoso sexual laboral, ya que si el calificativo de acoso lo da la percepción de la persona receptora, se debe hablar más de situaciones y procesos que de conductas concretas.

“¿Cómo se puede graduar en leve, grave y muy grave un acoso sexual? ¿Una mirada lasciva es leve? Pues depende de lo humillado que se sienta el receptor, de la incomodidad...” (Representante sindical 2, p.17).

El representante de la confederación de empresarios/as señala que, como organización, se adhiere a la iniciativa de elaborar protocolos, pero que no está muy convencido de la necesidad de tal medida, porque supone crear un problema donde no existe y estigmatizar a personas que se las tacha como acosadoras sin serlo.

“Los protocolos no es que hacen que se incremente, sino que califiques como acoso lo que antes era una cosa normal” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.13).

“Tienes que poner la alarma y ya estás tomando partido, aunque lo quieras llevar en secreto. El que está acusado no está en un plano de igualdad, sea culpable o no” (Representante de la confederación de empresarios/as, p.17).

Las razones que otorgan idoneidad a los protocolos, según la postura de representantes sindicales y del servicio público de inspección, son la salvaguarda de la

organización laboral por cumplir con su responsabilidad en la materia, el carácter disuasorio de conductas de acoso sexual laboral que tiene su mera existencia y la confianza que generan en la persona acosada para poner en conocimiento su situación y saber de qué forma puede gestionar dicha problemática.

Entre otras medidas propuestas por su parte destaca, una mayor formación en materia de igualdad de oportunidades, tanto en el ámbito organizacional como fuera de él, y cursos de especialización en materia de acoso sexual para profesionales vinculados/as a la materia y trabajadores/as. El representante del servicio público de inspección añade a estas propuestas la necesidad de una mayor dotación de instrumentos técnicos para facilitar las inspecciones a organizaciones laborales.

“En este tema hay que seguir avanzando a la vez que dotando de instrumentos técnicos para facilitar las inspecciones” (Representante del servicio público de inspección, p.36).

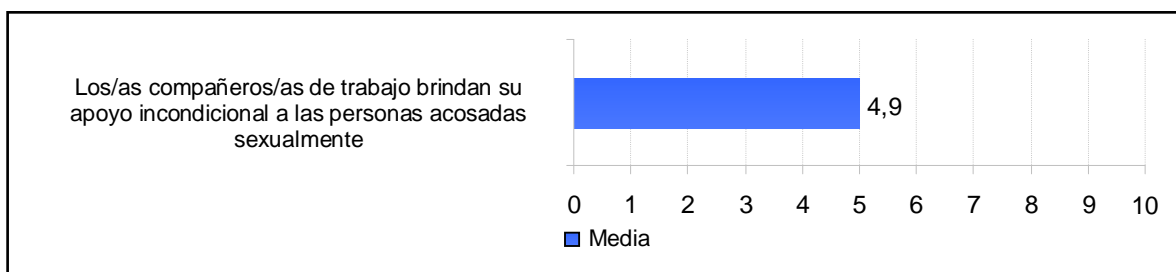
“Sí, a todo el personal de reciente incorporación o de incluso incorporación eventual o temporal darle un decálogo, una hoja en el que le digan que estos comportamientos está estrictamente prohibidos ejercerlos” (Representante sindical 3, p.120).

3.3.4.3 EL APOYO SOCIAL ENTRE COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO

Y los/as compañeros/as ¿ofrecen su apoyo a las personas acosadas?

Al igual que sucede en el caso de la reacción de la organización laboral, solamente se manifiesta al respecto el modelo sociocultural, quién condena también la pasividad de los/as compañeros/as de trabajo frente a los problemas que tienen que afrontar otros/as trabajadores/as de la organización. No cabe esperar otra actitud por su parte, cuando los estudios demuestran que tienden a normalizarlo o incluso a utilizar estrategias que legitiman lo sucedido y culpan a la persona acosada. Las personas encuestadas parecen estar de acuerdo con este diagnóstico, y no esperan un importante apoyo social en circunstancias como ésta. Así, el ítem “los/las compañeros de trabajo brindan su apoyo incondicional a las personas acosadas sexualmente” tan sólo recoge un nivel de acuerdo medio (4,9), como figura en el Gráfico 3.3.21.

Gráfico 3.3.22: Valoración del apoyo social entre compañeros/as de trabajo. Grado de acuerdo con la siguiente afirmación.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Las escasas expectativas sobre el apoyo social de compañeros/as son compartidas por casi todos los grupos de discusión. Consideran entendible que éstos no brinden su apoyo, desde el punto de vista del miedo que puedan tener a perder su puesto de trabajo en un contexto como el actual de precariedad laboral y altos niveles de desempleo. Apuntan que el apoyo se brinda en privado, y que ellos/as mismos/as actuarían también brindando un apoyo privado, fuera del entorno laboral.

“Antes pasaba cualquier cosa y los compañeros defendían” (G-6, p.355, mujer).

“Claro tú me vienes contando que te ha pasado un problema y yo no lo he visto. Yo me quedaría en el consejo” (G-2, p.39, mujer).

“Le apoyas como compañera y amiga fuera del trabajo” (G-4, p.37, mujer).

En cambio, el grupo de hombres menores de 40 años de mayor nivel formativo, mantiene que el apoyo social es pleno e incluso desproporcionado en estos casos.

“En caso de denuncia de acoso sexual a mujeres, los compañeros apoyan al 100%. Y además con la alarma social que hay con estos temas en España...aunque no tuviera ninguna prueba” (G-5, p.126, hombre).

La experiencia de las representantes sindicales no les da la razón. Ellas acreditan la dificultad de encontrar a personas que, incluso habiendo presenciado situaciones de acoso, estén por la labor de actuar como testigos. Señalan que con la creciente flexibilización del mercado laboral, lo que interesa a los/las trabajadores/as es mantenerse en el puesto y no asumir riesgos. Por esa razón, el apoyo social es casi inexistente o se reduce a ofrecerse en el ámbito privado. No se suele ofrecer de cara a la organización laboral o al resto de compañeros/as.

“La gente no se compromete a nada dentro de la empresa. Piensas que te va a repercutir a ti negativamente también” (Representante sindical 1, p.36).

“Han venido compañeros suyos a decirnos que eso realmente estaba pasando, llegan al juicio y dicen todo lo contrario” (Representante sindical 1, p.36).

En la Tabla 3.3.16 podemos encontrar a modo de síntesis las propiedades que, tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo, explican las diferencias en la percepción de los aspectos englobados en cada una de las unidades de registro de la categoría “reacción del entorno laboral”.

Tabla 3.3.16: Unidades de registro y propiedades de la categoría reacción del entorno laboral.

Categoría (code)	Unidad de registro	Propiedades	
		Cualitativo	Cuantitativo
Reacción del entorno laboral	Estrategias de legitimación del acoso sexual laboral	*Sexo femenino - edad – nivel formativo *Sexo masculino – edad	*Nivel formativo *Sexo *Edad *Categoría profesional
	La reacción de la organización laboral frente a los casos del acoso sexual	No se detectan diferencias relevantes	No se detectan diferencias significativas ni relevantes
	El apoyo social entre compañeros/as de trabajo	*Sexo masculino – edad – nivel formativo	No se detectan diferencias significativas ni relevantes

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

3.3.5 SOCIAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS

La categoría de consecuencias engloba los diferentes efectos que, desde el punto de vista de nuestros/as informantes, puede tener el acoso sexual laboral en la salud física y mental de la persona acosada, en su desarrollo profesional, en sus relaciones sociales y en la organización laboral donde se produce. También recoge circunstancias que pueden moderar el impacto del mismo en la persona acosada, tales como el tipo de acoso, su duración, el apoyo social recibido, etcétera.

La categoría de análisis “consecuencias” es la menos tratada en los diferentes grupos de discusión, pese a los estímulos discursivos lanzados con el fin de generar debate en esa dirección. Solamente aparece testimonialmente en las conversaciones mantenidas en tres de los grupos femeninos: los dos de mujeres de mayor nivel formativo y el de menores de 40 años de menor nivel formativo. En los grupos masculinos no aparece ningún

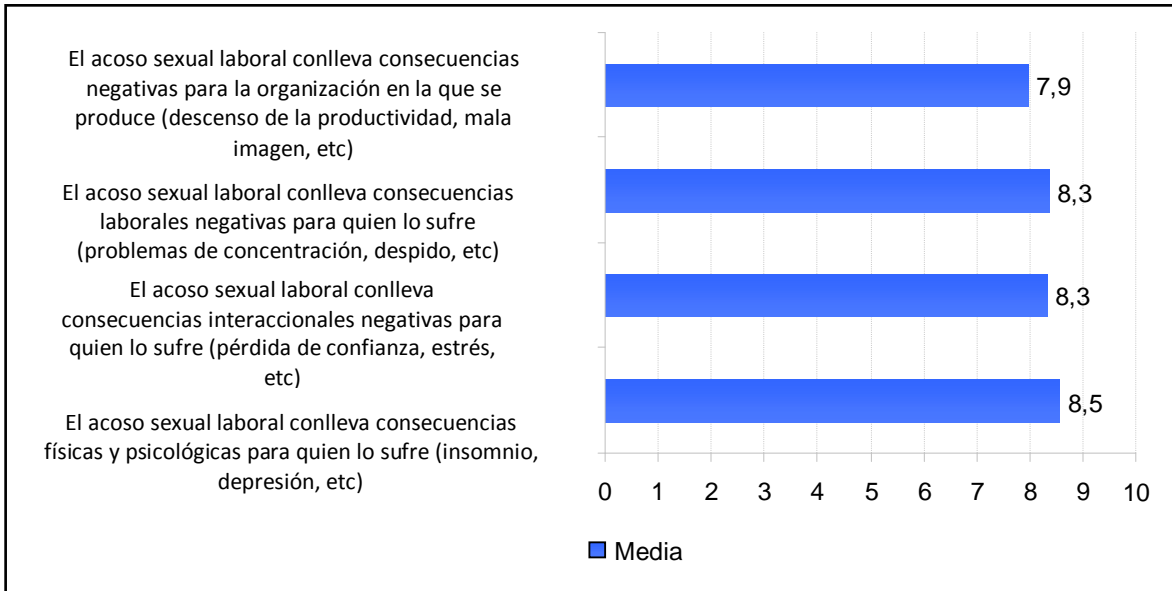
comentario respecto a las consecuencias que puede traer consigo el acoso sexual. Este resultado es entendible si tenemos en cuenta que las mujeres tienden a posicionarse en el lugar de posible víctima y los hombres en el de potencial acosador sexual o, incluso, en el de trabajador denunciado en falso por esta causa.

Al contrario, las representantes sindicales y el representante de la confederación de empresarios/as sí que abordan esta cuestión con el detalle de quienes tienen que evidenciar los perjuicios que genera un fenómeno como éste en los/las trabajadores/as y en la dinámica laboral en general.

El modelo biológico no se centra en las consecuencias esperadas del acoso, ya que parte del supuesto de que la mayoría de las conductas englobadas bajo ese epígrafe son de cortejo y, por lo tanto, no dañinas (salvo algunas situaciones muy puntuales en las que se produce chantaje sexual). El modelo organizacional se centra básicamente en las consecuencias laborales de la persona acosada, citando a modo de ejemplo la pérdida de prerrogativas laborales. El modelo sociocultural es el más completo de los tres y también el más válido para describir el fenómeno, según la evidencia empírica. Y es que prácticamente toda la literatura referente al acoso sexual laboral y todos los estudios realizados en la materia ilustran las múltiples consecuencias de muy diferente orden que resultan de esta problemática. Estas consecuencias, pronosticadas todas ellas por el modelo sociocultural, son las físicas, las psicológicas, las interaccionales, las laborales y las sociales.

Las personas encuestadas muestran un grado de acuerdo bastante alto sobre la existencia de esas múltiples consecuencias de distinto orden, como se puede apreciar en el Gráfico 3.3.23. Ordenadas de mayor a menor puntuación asignada están: las físicas y psicológicas (8,5), las laborales para la persona acosada (8,3), las interaccionales (8,3) y las que recaen sobre la organización laboral de referencia (7,9).

Gráfico 3.3.23: Valoración de las consecuencias del ASL. Grado de acuerdo con diferentes afirmaciones.



Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

Son las mujeres de mayor nivel formativo quienes generan una lista más completa de las diferentes consecuencias a las que se enfrenta la persona acosada. Citan consecuencias de índole física, psicológica, laboral y de índole interaccional, añadiendo también que pueden aparecer moderadas por la cantidad y calidad de los apoyos recibidos por parte de familia, amigos/as o entorno laboral. Sin embargo, las mujeres menores de 40 de menor nivel formativo sólo aluden a las posibles consecuencias psicológicas. Ninguno de los grupos se refiere a las consecuencias que puede tener el fenómeno para la organización laboral ni a las consecuencias sociales.

Las aportaciones de las representantes sindicales abordan el amplio espectro de las posibles consecuencias. Nombran así implicaciones de orden físico, psicológico, laboral, social e interaccional y señalan que, en muchos casos, la recuperación es complicada y a muy largo plazo. La representante sindical 2 hace énfasis en la socialización de lo económico, es decir, en que las consecuencias individuales trascienden a la organización laboral y, a su vez, a la sociedad en general. Según su punto de vista, esta realidad es especialmente negativa en España, por ser uno de los países con la productividad media más baja de la Unión Europea.

“Si el acoso afecta a la salud de la persona y necesita un proceso de incapacidad temporal, sale de donde sale, (...) lo económico se socializa” (Representante sindical 2, p.23).

Únicamente la representante sindical 1 realiza una consideración en relación a las circunstancias que pueden moderar el impacto del acoso en la persona que lo sufre. Se refiere en su discurso al tipo de acoso, manteniendo que no son comparables los efectos que pueden tener sobre la persona acosada las conductas de acoso ambiental y las de chantaje sexual.

La aportación del representante de la confederación de empresarios/as se centra únicamente en las de orden laboral, más concretamente en el descenso de la productividad de la organización laboral, motivado entre otras causas por el absentismo de la persona afectada, y en el posible corte promocional de la misma. Con respecto a esta última consecuencia añade que no es un riesgo importante en el contexto nacional de referencia, ya que el tejido productivo español está compuesto por empresas familiares en las que el desarrollo profesional es casi una utopía.

“En empresas de 10 trabajadores entras a cubrir una necesidad profesional y nunca tienes una carrera digamos profesional” (Representante de la confederación de empresarios, p.20).

En la Tabla 3.3.17 podemos ver resumidamente las propiedades que, tanto en el análisis cualitativo como en el cuantitativo, explican las diferencias en la percepción de los aspectos englobados en cada una de las unidades de registro de la categoría “consecuencias”.

Tabla 3.3.17: Unidades de registro y propiedades de la categoría consecuencias.

Categoría (code)	Unidad de registro	Propiedades	
		Cualitativo	Cuantitativo
Consecuencias	Consecuencias	*Sexo femenino – nivel formativo – edad *Sexo masculino	No se detectan diferencias significativas ni relevantes

Fuente: Encuesta 2010 – 2011. Elaboración propia.

3.3.6 CONSIDERACIONES FINALES

En el epígrafe 3.3 hemos profundizado en las diferentes categorías de análisis del acoso sexual laboral establecidas por los modelos teóricos y asumidas en esta Tesis Doctoral para simplificar el estudio y la comprensión del fenómeno. Tras clarificar los aspectos a los que se refería cada una de esas categorías (causas explicativas, concepto, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias), hemos

recordado el posicionamiento de cada modelo teórico y de la evidencia empírica al respecto y lo hemos contrastado con las consideraciones realizadas por los/as trabajadores, representantes sindicales, de la patronal y del servicio público de inspección que han participado en este estudio a través de grupos de discusión, encuestas y entrevistas.

La generación de conocimiento sobre el parecer de los agentes implicados directa o indirectamente en la prevención y control del acoso sexual laboral sobre el mismo es importante de cara al diseño de medidas de intervención social en la materia, como es el caso de los protocolos de actuación. De esta manera podemos saber qué aspectos están presentes y cuáles ausentes en su discurso, a cuáles les dan más importancia y a cuáles menos, en qué grado hay consensos y disensos en su percepción social, qué variables los explican, el grado de conocimiento que se tiene del fenómeno, los mitos que se reproducen, etcétera.

Con todo ello hemos pretendido dar respuesta a las cuestiones correspondientes al compromiso establecido en el segundo objetivo general (“analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados directa o indirectamente en su prevención y control”). No vamos a utilizar este espacio para realizar unas conclusiones finales sobre dichas cuestiones, ya que el objeto del Capítulo 4 que sigue inmediatamente a este epígrafe es ese mismo, abordar las conclusiones relativas al objetivo general 2 y también al objetivo general 1 (“sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral”).

CAPITULO 4

Conclusiones y aportación de claves

➤ 4.1 INTRODUCCIÓN.

➤ 4.2 LA AMPLIACIÓN Y SISTEMATIZACIÓN DEL CONOCIMIENTO EXISTENTE SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL.

➤ 4.3 EL ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN SOCIAL QUE TIENEN SOBRE EL ACOSO SEXUAL LABORAL LOS AGENTES IMPLICADOS EN SU PREVENCIÓN Y CONTROL.

➤ 4.4 APORTACIÓN DE CLAVES PARA EL DISEÑO DE PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL EXTRAPOLABLES A OTRAS MEDIDAS DE INTERVENCIÓN SOCIAL.

➤ 4.5 LIMITACIONES DEL ESTUDIO Y CUESTIONES A TENER EN CUENTA EN FUTURAS INVESTIGACIONES SOBRE LA MATERIA.

4.1 Introducción.

El Capítulo 4 está dedicado a sintetizar las aportaciones más relevantes de esta Tesis Doctoral. En esta investigación se ha abordado una problemática de indudable interés y relevancia, el acoso sexual laboral. A pesar de la creciente sensibilización social que la población va adquiriendo sobre este fenómeno, se trata de una realidad poco visible y conocida, que requiere de la elaboración de estudios que nos permitan adentrarnos en su cuantificación y caracterización y también de un mayor conocimiento sobre cómo percibe la sociedad dicha realidad. Y es que la toma de conciencia sobre lo perjudicial del acoso sexual laboral ha desembocado en su consideración como un problema social que hay que prevenir y erradicar y, por ende, en la necesidad de que las organizaciones laborales diseñen e implementen protocolos de actuación dirigidos a tan loable fin.

Las personas responsables de elaborar estos instrumentos (representantes legales de la Administración Pública, de las empresas y de los/as trabajadores/as, así como otras personas u organizaciones interesadas y/o implicadas en la temática), precisan de un acercamiento a las informaciones disponibles sobre el fenómeno. Es el primer paso para poder llevar a cabo su tarea de forma adecuada. El acercamiento al estudio y comprensión de cualquier realidad requiere de un importante trabajo de documentación, máxime cuando tal acercamiento tiene por objeto diseñar medidas para atajar realidades problemáticas, como el acoso sexual laboral.

En el caso que nos ocupa, la información existente no es abundante. Si bien prolifera en mayor medida desde su perspectiva psicológica y jurídica, es especialmente reducida desde la óptica sociológica. En ese sentido, la presente Tesis Doctoral ha tratado de generar más conocimiento sobre el fenómeno para sumarlo a la escasa producción científica al respecto. Y es que la escasez documental es un importante obstáculo con el que se pueden encontrar aquellas personas que tienen el deseo y/o la obligación de adquirir conocimiento en la materia para llevar a cabo una investigación o una intervención bien fundamentada.

Para procurar mitigar esa dificultad hemos establecido como primer objetivo general “Sistematizar y ampliar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral”. Nuestro fin, dando respuesta a este objetivo, ha sido facilitar el acercamiento a la cuantificación y caracterización del fenómeno y generar aportaciones propias que sean útiles para la realización de futuras investigaciones y/o el diseño de medidas de prevención y/o intervención. Las conclusiones relativas a este primer objetivo las presentamos a continuación en el epígrafe 4.2 (denominado de la misma forma que el objetivo al que responde).

Por otra parte, cuando se pretende implementar una medida de intervención (como es el caso de los protocolos de actuación), es necesario que ésta sea aceptada y valorada

por las personas destinatarias. Estas medidas no pueden resultar efectivas si no existe una legitimación social que haga que se perciban como positivas y necesarias para el mejor funcionamiento de la organización laboral. La mera presencia de un protocolo no garantiza su éxito, sobre todo cuando nos referimos a una realidad tan invisibilizada y normalizada como es la que nos atañe.

Para dar respuesta a esta cuestión hemos establecido como segundo objetivo general de la Tesis Doctoral “Analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control”. Como hemos podido comprobar, si bien la percepción social sobre el fenómeno ha sido tratada en alguno de los trabajos de investigación realizados en el contexto español, no se ha constituido como objeto de estudio central en ninguno de ellos.

Profundizar en la percepción social del fenómeno que tienen los/las trabajadores/as y otros agentes implicados como sindicatos, organizaciones laborales o la ITSS, es importante de cara a la legitimación social de las medidas de intervención dirigidas a su prevención y erradicación. Este ejercicio nos ha permitido disponer de información sobre el grado de conocimiento que tienen sobre el fenómeno, los consensos y disensos en torno a diferentes aspectos de la problemática, sus sesgos perceptivos, etcétera; valorando así si se cumplen las hipótesis establecidas y generando información sobre otras cuestiones no previstas. Este conocimiento generado puede facilitar la elaboración de medidas de intervención legitimadas socialmente y su adecuado proceso de promoción (cómo explicarlas a la sociedad) y de formación (cómo orientar la formación al respecto). Las conclusiones relativas al segundo objetivo están expuestas en el epígrafe 4.3 (que al igual que el epígrafe anterior, respeta la denominación del objetivo al que da respuesta).

En definitiva, esta Tesis Doctoral ha pretendido aportar conocimientos para mejorar la intervención social en materia de acoso sexual laboral (tercer objetivo general), contribuyendo así al logro de mayores cotas de bienestar social. Promover unas saludables relaciones interpersonales en los centros de trabajo es la finalidad social de la investigación realizada. A través de las conclusiones queremos transmitir la información que a nuestros ojos es más relevante, con la expectativa de que pueda servir para la reflexión y para orientar la elaboración de medidas de prevención y control del acoso sexual laboral en un momento óptimo para ello como es el actual, en el que las organizaciones laborales tienen la responsabilidad de actuar frente a este fenómeno. En ese sentido queremos destacar las aportaciones que figuran en el epígrafe 4.4 (“Aportación de claves para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral extrapolables a otras medidas de intervención social”), ya que, si bien el resto de los epígrafes ofrecen información útil para abordar la realidad problemática de referencia, éste ofrece propuestas con mayor nivel de concreción.

Obviamente, aunque esta Tesis Doctoral realiza aportes sobre el fenómeno y la percepción del mismo, también se ve afectada por una serie de limitaciones que, en todo caso, pueden valorarse como aspectos a tener en cuenta en futuras investigaciones sobre

el acoso sexual laboral. Así, el Capítulo 4 finaliza haciendo una mención a dichos límites y retos a través del epígrafe 4.5 (“Limitaciones del estudio y cuestiones a tener en cuenta en futuras investigaciones sobre la materia”).

4.2 La ampliación y sistematización del conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral.

El primer compromiso al que responde esta Tesis es “Ampliar y sistematizar el conocimiento existente sobre el acoso sexual laboral”, el primer objetivo general de la investigación. El producto resultante constituye el Capítulo 2 de la Tesis, conformado por la revisión del proceso de identificación, conceptualización y tratamiento del acoso sexual laboral, por el examen de los principales marcos interpretativos que le describen y por una aproximación a la realidad cuantitativa y cualitativa del fenómeno en España. Se ofrecen a continuación las principales conclusiones obtenidas al respecto.

4.2.1 EL ACOSO SEXUAL LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL

El acoso sexual laboral es un problema social. Este estatus le es concedido por cumplir los requisitos necesarios para que un fenómeno sea considerado como tal: ser identificado, definido y denunciado por parte de un grupo social, un amplio consenso social en torno a su consideración como realidad problemática, su reconocimiento como cuestión pública en lugar de privada, el establecimiento de una serie de valores perjudicados por su existencia y la intención de prevenirlo y erradicarlo a través de diversas acciones.

El fenómeno que nos ocupa cumple todas esas condiciones. El movimiento feminista estadounidense es quién lo identifica y lanza una primera aproximación para definirlo, constituyendo el punto de partida de la extensión de la denuncia social y las acciones concretas para luchar contra el fenómeno. El posterior establecimiento de legislación, la proliferación de definiciones del mismo y el continuo goteo de investigaciones dirigidas tanto a cuantificar su incidencia como a caracterizar su naturaleza, son testigos del cumplimiento de los dos siguientes requisitos: el amplio consenso en su consideración como problema social y el reconocimiento del fenómeno como cuestión de interés público.

Precisamente han sido la normativa y los estudios realizados quienes han puesto de manifiesto el tercer requisito, los valores perjudicados por la presencia del fenómeno. Por

una parte, la rama civil del Derecho español a través de la *Constitución Española de 1978 (CE)*, expresándolos en forma de bien jurídico protegido y derechos conexos: la libertad sexual como bien jurídico protegido, y la dignidad, la integridad física y moral, el honor, la intimidad, la propia imagen y la igualdad como derechos conexos. Por otra parte, los estudios centrados en la materia, a través de la constatación de las consecuencias negativas que devienen de su presencia, tanto para la persona afectada como para sus redes sociales, para la organización laboral de referencia y para la sociedad en general.

Adquirir el estatus de problema social significa que, en términos generales, el fenómeno es considerado como una realidad perjudicial que hay que tratar de conocer a fondo, prevenir, erradicar... y hace que se pueda justificar su interés como objeto de estudio de una investigación de cara a responder a todas esas necesidades. A partir de la investigación realizada en esta Tesis podemos concluir categóricamente que el acoso sexual laboral es un fenómeno social que cumple con estas condiciones.

4.2.2 IDENTIFICACIÓN, TRATAMIENTO Y REGULACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL: UN OBSTÁCULO PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL DE LAS MUJERES EN UN CONTEXTO DE APARENTE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE SEXOS

Tras la crisis económica de finales de los años setenta la ideología neoliberal se ha ido consolidando como la principal opción de progreso, promocionando la mínima intervención pública en las actividades productivas. El nuevo marco de relaciones laborales se caracteriza, entre otros, por la paulatina desregulación normativa, lo cuál conlleva una progresiva precarización de las condiciones de trabajo, mayores tasas de desempleo y un debilitamiento del apoyo social prestado entre compañeros/as. Es en este mismo período cuando los movimientos feministas reclaman la plena participación de las mujeres en la vida pública, y cuando éstas se van incorporando progresivamente a la esfera laboral, tal y como señalan Cristina García y Teresa Rendón, "*en un contexto de deterioro de la calidad de los empleos*" (García y Rendón, 2004: 52). Las mujeres acceden mayoritariamente al empleo cuando se comienza a forjar un entorno laboral caracterizado por un incremento considerable de la competitividad, lo que favorece la aparición de diferentes tipologías de acoso y reduce las posibilidades de recibir apoyo social.

Aunque las políticas de promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se van incorporando en este mismo período a la agenda política de los Estados y el discurso que en ellas subyace toma presencia en todos los ámbitos de la vida social, el acceso de la mujer a la esfera laboral viene acompañado de prácticas obstaculizadoras de la equidad en el seno de las organizaciones laborales. El movimiento feminista estadounidense, en el marco de la Universidad de Cornell, denuncia así inicialmente la existencia de pautas comunes y extendidas seguidas por los hombres para relacionarse con las mujeres en ámbito laboral.

Paternalismo, condescendencia, infantilización, comentarios y requerimientos sexuales, entre otras, son las conductas identificadas y denunciadas en un primer momento como prácticas que evidencian el desigual acceso y desarrollo profesional de las personas de ambos sexos en el mercado de trabajo. De esa forma se aprecia cómo, tal y como señala Ballesteros (2010: 80), “en la consecución de la equidad, concurren fuerzas asimétricas que se relacionan en sentidos contrarios, por un lado, la retórica de la igualdad se hace presente en organizaciones laborales públicas y privadas; por otro lado, la mayoría de las mujeres acceden al empleo en desventaja”, siendo las principales destinatarias de prácticas como el acoso sexual, con el agravante de circunscribirse en un contexto laboral caracterizado por la ausencia de apoyo social.

La identificación, definición y denuncia del fenómeno da paso al reconocimiento legal del mismo. Estados Unidos es también el país pionero en su tratamiento. Allí se producen los primeros pronunciamientos jurisprudenciales y se llevan a cabo las primeras construcciones doctrinales que lo consideran como una problemática que contribuye a la inequidad en las oportunidades de empleo entre mujeres y hombres.

De la misma forma, la *ONU* y la *OIT* se van pronunciando ante esta negativa realidad laboral detectada. Ambas instituciones se manifiestan contrarias al acoso sexual laboral mediante la aprobación de diversos documentos entre los que se encuentran declaraciones, pactos, convenciones, recomendaciones, resoluciones, etcétera. A través de ellos estipulan que el acoso sexual laboral que constituye un problema de salud e higiene en el trabajo y una discriminación basada en el sexo que obstaculiza la igualdad entre hombres y mujeres. Partiendo de esa base, hacen un llamamiento a los gobiernos, empleadores/as, sindicatos y organizaciones no gubernamentales de los Estados para la erradicación del fenómeno. Solicitan la adecuación de la legislación en pro de la eliminación de la discriminación contra las mujeres en el empleo, la adopción de medidas de detección, asistencia y sanción de los casos de acoso, la elaboración de estudios cuantitativos y cualitativos y la aportación de información sobre las medidas adoptadas. La normativa comunitaria recoge las directrices de ambos organismos internacionales trasladando a los Estados el mandato de llevar a cabo actuaciones encaminadas a prevenir y erradicar el acoso sexual, estableciendo la responsabilidad legal del empresariado en la materia y enfatizando la importancia de elaborar protocolos de actuación.

La normativa actual del acoso sexual laboral en el ámbito nacional se encuentra fundamentalmente en la *Constitución*, en el *Código Penal*, en el *Estatuto de los Trabajadores* y en la *Ley de Igualdad* y las modificaciones que ésta introduce en los textos de varias leyes de índole laboral. La *Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género*, pese a constituir un instrumento jurídico que garantiza un nivel de protección frente a la problemática mucho mayor al existente hasta el momento (Murillo, 2005), no aborda el fenómeno del acoso sexual pese a ser considerado como una manifestación más de la violencia de género.

El acoso sexual laboral aparece regulado principalmente en el orden penal y en el orden laboral, aunque para su sanción o condena intervienen transversalmente el Derecho Procesal y otras ramas del Derecho. A la rama civil tan sólo se recurre cuando entre las personas acosadoras y acosadas no existe una relación contractual, o cuando la relación contractual no es laboral. El *Código Penal* define acoso sexual y establece penas de arresto y multa a quienes incurren en este delito, que es una figura autónoma desde 1995. Este código penaliza el chantaje sexual y una de las conductas catalogadas como acoso ambiental: la solicitud de favores sexuales. En los casos de acoso sexual también se puede recurrir al orden laboral que, pese a no contemplar una definición como tal del mismo, lo condena de manera expresa. El *ET* recoge también la responsabilidad del empresariado cuando siendo conocedor de las situaciones de acoso no adopta medidas para impedirlo. En este orden se contempla la inversión de la carga de la prueba, inversión no aplicable en el orden penal.

La aprobación de la *Ley de Igualdad* es de suma importancia en esta materia, porque es la primera norma con rango de ley orgánica en la que se dispone un tratamiento para la misma. Su contenido no es de aplicación en los procesos penales, frente a los cuales no ha establecido ninguna modificación del texto legislativo, pero sí que introduce modificaciones en los textos de varias leyes de laborales, tras aportar una definición propia del fenómeno. Gracias a esta ley se recoge la protección frente al acoso sexual laboral de forma explícita en el texto del *ET*, se introduce la nulidad de las decisiones empresariales discriminatorias entre las que se encuentra el fenómeno en cuestión y se explicita su consideración como causa de despido disciplinario. La *Ley de Igualdad* impone, además, modificaciones a la *LISOS* y a la *LPRL*. En la primera, protege a la persona que es discriminada por emprender acciones administrativas para denunciar un acoso sexual laboral. Respecto a la segunda, incluye la necesidad de considerar las variables relativas al sexo en la prevención y detección de riesgos laborales. De esta forma, persigue evidenciar la dimensión de género de realidades laborales negativas entre las que se encuentra el acoso sexual laboral. Sin embargo, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales esta figura se encuentra con algunas limitaciones, ya que es reconocida como riesgo psicosocial en la *Nota Técnica Preventiva 507*, pero aún no en la propia *LPRL*.

Entre las medidas más destacadas de la *Ley de Igualdad* está la regulación de la obligación, para todas las empresas y para la Administración General del Estado y los Organismos Públicos dependientes de ella, de establecer medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo negociadas con los/las representantes de los/las trabajadores/as. La elaboración de protocolos de actuación frente al acoso sexual en la Administración Pública es una labor aún pendiente para muchas organizaciones laborales.

4.2.3 LA INEXISTENCIA DE UN CONCEPTO DE ACOSO SEXUAL LABORAL CONSENSUADO Y SUS IMPLICACIONES EN LA METODOLOGÍA DE LAS INVESTIGACIONES E INTERVENCIONES SOCIALES

El acoso sexual laboral es un concepto con marcado carácter jurídico, ya que de forma paralela a su normativización se han venido aportando diversas definiciones para designarlo desde las mismas normas que lo regulan. Aunque la definición originaria le sea atribuida al movimiento feminista estadounidense (1974) y también se le haya definido desde el mundo académico (MacKinnon, 1979; Nicolson y Ussher, 1992; Wise y Stanley, 1992), buena parte de las principales aportaciones conceptuales se deben a la normativa estadounidense, comunitaria y española (EECO, 1980; Informe Rubenstein, 1987; Resolución de 29 de mayo del Consejo de las Comunidades Europeas, 1990; Recomendación General 19, 1992; Directiva 2002/73/CEE; Código Penal, 2003; Ley de Igualdad, 2007).

Desde el momento en el que se inició el proceso de conceptualización del acoso sexual laboral en la década de los setenta, el concepto ha sufrido algunas modificaciones en su contenido. Aún a día de hoy no podemos afirmar que exista un consenso generalizado en torno a la delimitación de lo que es y lo que no es el acoso sexual laboral. Esta limitación puede condicionar el diseño de algunas medidas propuestas por la normativa comunitaria y española, como es el caso de las relativas a la intervención social (formación, protocolos de prevención y actuación para las organizaciones laborales...) y de aquellas relativas a la de investigación del fenómeno. Y es que la elaboración de protocolos de actuación o el diseño de cualquier otra medida de intervención social requieren de una definición clara de partida. De esta forma se puede establecer la frontera entre el uso y el abuso, entre el acoso sexual y otras prácticas sociales no transgresoras. Además, la delimitación clara y rigurosa del objeto de estudio en una investigación tiene una importancia decisiva respecto al valor del estudio en cuestión.

No obstante lo dicho, la estandarización de la definición no es un requisito indispensable ni para la intervención social ni para la investigación. Aunque no es menos cierto que, en el primer caso, facilitaría la labor de dar a conocer a la sociedad en general y al entorno laboral en particular las situaciones que son constitutivas de acoso y, por ende, sancionadas. En el segundo caso, contribuiría a aunar los criterios de medición de esta realidad problemática, revirtiendo en la comparabilidad de los resultados obtenidos en cada estudio (Pérez y Rodríguez, 2013). En cualquier caso, no es tan importante el poder comparar cifras como el saber en cada momento qué realidad miden los datos aportados. Y es que la definición de acoso sexual laboral de la que se parte tiene que actuar como referente de cara a tomar decisiones sobre la metodología a emplear.

Tras revisar el contenido de las principales aportaciones conceptuales se aprecia que, a pesar de existir diferencias entre ellas, siguen un esquema similar a la hora de definir el acoso sexual laboral. En una labor de deconstrucción del concepto hemos identificado tres

dimensiones de análisis a tener en cuenta que integran el esquema referido: los sujetos (sexo, jerarquía y relación con la actividad laboral), las conductas (naturaleza y tipología) y la percepción y posicionamiento de la persona acosada ante las mismas. Estas dimensiones constituyen nuestra propuesta de estructura conceptual del fenómeno, y la valoración que realizamos de cada uno de ellas, nuestra propuesta de lo que debe ser entendido por acoso sexual laboral.

Algunas definiciones consideran como posibles destinatarios/as de acoso sexual tanto a hombres como a mujeres, mientras que otras establecen que es un fenómeno únicamente dirigido contra las mujeres. Desde el punto de vista de la protección, tanto hombres como mujeres han de ser considerados como potenciales destinatarios/as de acoso sexual laboral. El bien jurídico protegido en estos casos es la libertad sexual de todos/as los/las trabajadores/as. No obstante, dar cabida a ambas partes no exime de indagar en las sustanciales diferencias con las que el fenómeno se manifiesta en cada sexo: incidencia, casuística y significación fundamentalmente. Apostamos en este sentido por la necesidad de evitar la neutralización de una de las principales manifestaciones de la violencia de género en la esfera laboral.

No existe tampoco consenso a la hora de señalar las posibles relaciones jerárquicas entre persona acosadora y acosada. Superiores, compañeros/as y clientes han de ser considerados como potenciales acosadores/as. El poder jerárquico no es una condición indispensable para estar en condiciones de acosar sexualmente a alguien. Los chantajes sexuales pueden ser llevados a cabo tanto por superiores jerárquicos como por personas que tengan el poder suficiente como para influir en decisiones sobre la vida laboral de la persona acosada. Por otra parte, el acoso ambiental puede ser generado por cualquier trabajador/a o incluso cliente, independientemente de que ostente algún tipo de poder.

Algunas definiciones revisadas no incluyen en el espectro de potenciales acosados/as a las personas que realizan prácticas o están como becarias en una organización laboral. Sin embargo, estas personas también participan de la dinámica organizacional e incluso pueden ser más vulnerables y menos creíbles que los/las trabajadores que tienen mayor estabilidad laboral y/o llevan más tiempo dentro de la organización. Si no las tenemos en cuenta, corremos el riesgo de negar una parte importante del alcance del fenómeno.

Parte de las definiciones consideran como acoso sexual sólo a las conductas sexuales en sentido estricto (miradas lascivas, tocamientos, etcétera), mientras que otras también engloban en el concepto otras como el paternalismo o la condescendencia. Debemos evidenciar las situaciones que conllevan intrusión en el desarrollo profesional de las mujeres. Es preciso en este sentido identificar y nombrar a todas las posibles experiencias de discriminación sexual generadas en el marco laboral. Pero dotar al concepto de acoso sexual laboral de tanta amplitud no es operativo de cara a su judicialización, comprensión y/o medición, ya que se engloba bajo una misma denominación situaciones muy divergentes.

Por otra parte, la elaboración de catálogos de posibles conductas de acoso sexual es una labor que puede no resultar muy útil, ya que el hecho de que constituyan acoso está más ligado a la percepción de la persona receptora que a la propia conducta en sí. Nos puede servir para establecer el gap diferencial entre la opinión técnica y la percepción de los/las trabajadores/as sobre determinadas conductas sexuales. Es una forma de mostrar cómo muchas de estas conductas son normalizadas aunque generen consecuencias negativas para quien las sufre. Sin embargo, en línea con la tipificación del acoso sexual laboral como fenómeno contra la libertad sexual, la consideración de lo que es y lo que no es acoso no puede establecerse sólo en función de la actitud de la persona supuestamente acosadora, o de si existe un consenso mayoritario sobre la normalidad, lo correcto o lo incorrecto de tales conductas, o si se refiere a conductas que el/la receptor/a ha aceptado con otros/as emisores/as. Sería interesante poder llegar a conocer qué parte de ese gap diferencial corresponde a una normalización de conductas que generan daño y qué parte se percibe con naturalidad y a la vez sin daño.

Tal y como hemos visto, existen dos principales tipologías de acoso, el chantaje sexual y el acoso ambiental. Ambas están presentes en la cotidianidad de las relaciones interpersonales en la esfera laboral, y ambas son ampliamente reconocidas en la normativa y en las definiciones del fenómeno. No sólo conforman acoso sexual los episodios más llamativos o graves, sino que independientemente de su gravedad lo constituyen tanto el chantaje sexual como el acoso ambiental.

Parece claro que las diferentes definiciones de acoso sexual laboral manejadas en esta Tesis consideran que las conductas que lo constituyen deben resultar ofensivas, irrazonables, no deseadas, no buscadas y/o inaceptadas para quien las recibe. No estamos hablando de criterios excluyentes entre sí. A nuestro entender, son esencialmente relevantes los calificativos de “ofensivas” y el de “inaceptadas” (con una cierta prudencia). Ofender es humillar o herir la dignidad de alguien. Es entendible, por lo tanto, que una conducta que tiene esos efectos sea catalogada como acoso. La manifestación del rechazo, la no aceptación, se puede dar implícita o explícitamente, pero el miedo a perder el empleo, a no ser creído/a y otra serie de circunstancias, hacen que en algunas ocasiones la persona se sienta acosada y no se pronuncie al respecto.

La etiqueta de “irrazonable”, en cambio, no aporta mucha información adicional, ya que tiene el significado de carecer de justicia. Una conducta carece de justicia en base a algo. Ese algo ha de ser el carácter ofensivo que tiene para quien la recibe y la penalización con la que la condena la normativa de referencia. Los calificativos de “indeseada” y “no buscada” son ambiguos y, en parte, equivocados. Pueden propiciar errores de atribución, culpando a la persona acosada de lo sucedido en casos en los que su carácter es abierto, desinhibido, o su vestimenta provocativa. Incluso cuando una conducta pudiera ser buscada o deseada en un primer momento, la negativa posterior ha de inhibir a la persona emisora de futuras manifestaciones.

Finalmente, el calificativo de “inaceptada”, que requiere de la manifestación implícita o explícita del rechazo una conducta, se torna fundamental para poder penalizarla. Es necesario dar a conocer al interlocutor nuestra valoración sobre su actitud en el caso de que esta sea ofensiva para nosotros/as. No obstante y de cara más a la medición del fenómeno que a su penalización, este calificativo corre el riesgo de invisibilizar parte de las situaciones de acoso. Como señalábamos anteriormente, el miedo a perder un empleo, a causar conflicto en la organización laboral, a no ser creído/a, etcétera, puede inhibir a las personas acosadas de manifestar el rechazo. Por otra parte, las conductas de chantaje sexual pueden ser catalogadas directamente como acoso sexual a pesar de que no se evidencie la negativa frente a las mismas.

4.2.4 LIMITACIONES EN LA CUANTIFICACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA

La progresiva consideración del acoso sexual laboral como un problema social ha venido acompañada de un gran interés no sólo por definirlo, sino también por medirlo. Esta tarea se puede ver obstaculizada por la inexistencia de una definición consensuada, pero también por otras limitaciones resultantes de su compleja naturaleza.

Existen formas muy diversas de acercarse a su realidad cuantitativa. En el caso de España, podemos estimar la magnitud del fenómeno a través de dos tipos de fuentes que aportan información diversa al respecto basándose en criterios de medición diferentes. Por un lado, las fuentes de datos oficiales: el *Ministerio de Interior y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)*. Por otro lado, una serie de trabajos de investigación que han sido revisados en esta Tesis y han establecido como uno de sus objetivos cuantificar la incidencia de esta problemática.

Los organismos oficiales arrojan cifras sobre denuncias por acoso sexual y sobre actuaciones y sanciones de la *ITSS* en la materia. Ambas cifras se quedan cortas a la hora de manifestar el verdadero alcance del fenómeno. La información sobre denuncias interpuestas extraída del *Ministerio de Interior* hace referencia únicamente a los delitos conocidos. En otras palabras, sólo muestra una pequeña parte de la realidad, la que se conoce. Y es que existen muchas razones susceptibles de inhibir una denuncia. El carácter aparentemente íntimo de la problemática, el temor a represalias, la desconfianza de su utilidad, la voluntad de olvidarlo o incluso la propia normalización de ciertas conductas sexuales, son algunos de los posibles ejemplos que debemos de tener muy presentes a la hora de interpretar los datos ofrecidos por esta fuente. Existe, por lo tanto, una gran diferencia entre lo que sucede y lo que se puede llegar a cuantificar. Marín (2006) lo expresa así: “*aunque el delito haya tenido lugar, al no ser un delito conocido, no tiene tratamiento estadístico*”. La información a la que se tiene acceso también es limitada en el sentido de que no aparece desagregada según criterios importantes como el ámbito (para

conocer las denuncias referidas al laboral) o el sexo (para caracterizar sexualmente el fenómeno).

Esta falta de detalle es compartida también por los datos facilitados por la *ITSS*, y se ha de superar dirigiéndose a cualquiera de los dos organismos para completar la información en la medida que ellos lo quieran y puedan facilitar. La *ITSS* tampoco viene a evidenciar con sus cifras el alcance real del acoso sexual laboral. La naturaleza de su proceso de actuación y la realidad del tejido socio económico español, caracterizado por una presencia mayoritaria de PYMES y micro PYMES, explican que las sanciones sólo se puedan efectuar en una pequeña parte de las situaciones reales de acoso. Y éste tiende a quedar encubierto principalmente por la ausencia de declaraciones de testigos, que bien no existen o bien se niegan a colaborar, y por la dificultad probatoria aparejada al fenómeno.

La realización de investigaciones que tienen como objetivo medir la incidencia del acoso sexual laboral sobre la población trabajadora tampoco está exenta de dificultades. La forma de abordar y medir el fenómeno desde el punto de vista teórico-empírico es una cuestión controvertida. Hemos constatado que existen conceptualizaciones diferentes sobre acoso sexual laboral, y las definiciones que toman como referencia las investigaciones realizadas son en ocasiones divergentes. Este hecho genera ya diferencias de partida: si no existe un planteamiento común sobre el contenido del fenómeno, éste no se medirá de la misma manera y, por lo tanto, las cifras serán dispares y los resultados no serán en ningún caso comparables, como ocurre con las investigaciones solicitadas por la Comunidad Europea.

Pero como señalábamos anteriormente, no es tan importante el poder comparar cifras como el saber en cada momento qué realidad miden los datos aportados por cada investigación. En ese sentido los estudios españoles no presentan muchas lagunas metodológicas, pero están sometidas a algunos problemas metodológicos propios de la naturaleza del fenómeno y tienen que tomar decisiones importantes al respecto. Estas decisiones, que pueden repercutir de forma decisiva en las cifras de acoso obtenidas, se refieren al período de referencia por el que preguntan, a qué tipo de acoso miden, a cómo califican la percepción de la conducta sexual, a si establecen como condición necesaria la manifestación de la negativa tácita o expresa antes esas conductas y a si es necesario que se hayan producido de forma reiterada.

Optar por medir el acoso técnico y el declarado es una forma de calcular el gap diferencial existente entre la opinión técnica y la percepción de los/las trabajadores/as sobre determinadas conductas sexuales. Es una forma de mostrar cómo muchas de estas conductas son normalizadas aunque generen consecuencias negativas para quien las sufre. Sin embargo es el/la receptor/a de las mismas el/la que se ha de constituir como árbitro de su calificación. Como apuntamos con anterioridad, sería interesante poder llegar a conocer qué parte de ese gap diferencial corresponde a una normalización de conductas que generan daño y qué parte se percibe con naturalidad y a la vez sin daño.

Situar al/la receptor/a como árbitro de su calificación introduce, además, otro dilema metodológico. Una conducta sexual es más o menos grave en función de muchas variables, sobre todo en función de lo humillado/a que se sienta el/la receptor/a. ¿Cómo va a ser entonces el/la investigador/a quién establezca qué conductas son leves y cuáles graves?.

En la medición de acoso técnico existen tres aspectos fundamentales susceptibles de ser introducidos en la pregunta sobre el catálogo de conductas. Uno es el calificativo que añaden a las conductas sexuales (indeseado, ofensivo, no buscado, etcétera). Todos los estudios españoles lo tienen en cuenta. Si se omitieran, las cifras de acoso incrementarían, porque muchas de las conductas que aparecen en los catálogos están presentes también en las dinámicas de seducción sin necesidad de constituir acoso sexual laboral. Este es un aspecto que suele ser incluido en todas las investigaciones, aunque optar por uno o por otro adjetivo puede introducir variaciones en las cifras.

En el caso español todos los estudios optan por el adjetivo “indeseadas”. Decantarse por otros como el de “ofensivas” podría aportar precisión al interrogante, ya que no todas las aproximaciones sexuales indeseadas por la persona receptora han de ser catalogadas como acoso, pero sí cuando éstas generan ofensa. Otros aspectos son la negativa tácita o expresa que la persona acosada transmite a la acosadora para manifestarle su desagrado y la reiteración de las conductas tras esa negativa. Este aspecto no suele ser tenido en cuenta en las preguntas sobre acoso de la mayor parte de los trabajos. Ninguno hace referencia al carácter reiterado de las conductas, y sólo uno se refiere a la existencia de negativa tácita o expresa. Tener en cuenta ambos aspectos haría que las cifras disminuyeran.

Por último, los dos aspectos que más influyen en el incremento o disminución de las cifras de acoso son tanto la utilización de muestreos probabilísticos como el intervalo temporal de referencia por el que se pregunta. Así, los estudios en los que no se selecciona aleatoria y proporcionalmente a los/las informantes que componen las muestras obtienen cifras más altas de acoso. No parece ser el caso de los estudios españoles, que sin dar una información muy detallada sobre este aspecto, sí que declaran utilizar muestreos probabilísticos. El intervalo temporal de referencia puede referirse a toda la vida laboral, al último año, etcétera. Cuanto más largo sea, más elevadas serán las cifras de acoso, y viceversa. Los estudios españoles optan generalmente por referirse a toda la experiencia laboral.

4.2.5 PRINCIPALES CONCLUSIONES DE LOS ESTUDIOS SOBRE ACOSO SEXUAL LABORAL EN ESPAÑA Y SU CONTRASTE CON LOS MODELOS TEÓRICOS

Como hemos tenido ocasión de ver en esta Tesis, fruto de los primeros trabajos de investigación sobre el acoso sexual laboral en la década de los ochenta se concibieron tres principales modelos teóricos, tres formas de entender el fenómeno. Con el objetivo de caracterizar la realidad del acoso de una forma simplificada, dichos modelos recogen sus estimaciones sobre las causas, perfiles de las víctimas, de las personas acosadoras, actos, reacción de la persona acosada, reacción del entorno laboral y consecuencias esperadas. Los estudios teóricos y empíricos que se han realizado con posterioridad arrojan evidencias sobre cada uno de esos elementos. Por ello, para analizar la precisión de cada uno de los modelos, hemos procedido a contrastarlos con la realidad analizada a partir de las diferentes investigaciones científicas que se han llevado a cabo en diferentes momentos y contextos.

Recordamos que el modelo biológico explicaba la existencia del acoso sexual laboral desde el impetuoso impulso sexual masculino, impulso que define como incontrolable y que se fundamenta en las diferencias naturales entre sexos (explicado fundamentalmente por Nieva, 1981; Gutek, 1985 y Lipovetsky, 2000). Este modelo ha sido bastante criticado por su falta de consistencia científica y porque trata de naturalizar el acoso sexual, presentándolo también como parte inevitable de las relaciones interpersonales en la esfera laboral.

El modelo sociocultural explicaba el fenómeno desde el sexismo estructural, desde una transformación del patriarcado, que pasa de una estrategia de exclusión a otra de segregación y subordinación. La mujer se incorpora progresivamente a un mercado de trabajo que los hombres sienten como un ámbito propio que está siendo invadido por ellas. Ellos las valoran por su físico y por su rol sexual en lugar de por sus competencias profesionales. En esta realidad tiene mucho que ver la simbología que difunde la pornografía, en la que el ascenso laboral de la mujer se supone promovido por la realización de favores sexuales y en la que la mujer disfruta de las violaciones. El acoso sexual aparece así normalizado e invisibilizado en un contexto que entiende que las mujeres deben aportar al mundo profesional no sólo sus conocimientos, sino también su físico y su sexo (Hearn y Parking, 1995; Calle et al, 1998; Wolf, 1991; Wise y Stanley, 1992; Torns et al, 1999; Straib, 1999; Pernas et al, 2000; Urra, 2007).

Por último, el modelo organizacional señalaba que existen elementos de la cultura organizacional que favorecen la existencia del acoso sexual, y así lo demuestra la evidencia empírica. Estos elementos son el sexismo, la discriminación sexual, la sexualización del entorno laboral, la desvaloración del trabajo de las mujeres y el solapamiento de lo laboral y lo privado. Por otra parte, apunta que algunos elementos de la estructura organizacional pueden condicionar el tipo de acoso: la proporción de hombres y mujeres y la relación jerárquica entre personas acosadoras y acosadas,

fundamentalmente. Por ejemplo, parece ser que en contextos con igual proporción entre sexos o feminizados en los que el superior es un hombre, es más habitual que se generen chantajes sexuales por parte de este último (un ejemplo es el sector de la limpieza). En contextos tradicionalmente masculinos en los que la superior es una mujer, es más habitual que se genere acoso ambiental por parte de los subordinados (un ejemplo es el sector de la construcción). También prima el acoso ambiental en contextos mixtos en los que la persona acosadora es un compañero o incluso un cliente o usuario (dos ejemplos ilustrativos son la hostelería y el sector sanitario, respectivamente) (MacKinnon, 1979; Alemany, 2000; INMARK Estudios, 2007). Aunque en la actualidad los diferentes sectores productivos avancen hacia una demanda de mano de obra en términos asexuados tal y como señala Mozo (1997), la segregación horizontal sigue teniendo presencia y condiciona las tipologías del acoso.

Todos los modelos teóricos manifiestan que las personas acosadas son generalmente las mujeres y las acosadoras los hombres. Eso sí, cada modelo lo explica desde su óptica. Desde el sexismo los modelos sociocultural y organizacional y desde el impulso sexual masculino el modelo biológico. Y en sintonía con esta interpretación, todos los estudios realizados evidencian mayores porcentajes de acoso dirigido a mujeres o directamente excluyen a los hombres del universo de estudio (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007).

Los modelos existentes no se pronuncian sobre otras características que pueden perfilar a los sujetos. En este sentido, y al margen de la variable sexo, los estudios analizados muestran un consenso absoluto en torno a la edad y la existencia de pareja estable. El acoso sexual parece dirigirse contra las personas más jóvenes, en el intervalo de edad de 20 a 35 años (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007). Incide especialmente también más en las personas que no tienen una pareja estable, ya que ésta parece actuar como un motivo inhibitorio de tales conductas (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007). Respecto a la relación jerárquica entre persona acosadora y acosada y otras variables, no existe consenso absoluto entre los estudios. Sólo el estudio sobre acoso sexual en España de INMARK Estudios (2007) caracteriza a la persona acosadora, a la cual describe como sexista, agresiva, insegura y de carácter dominante.

Respecto a las conductas esperadas, el modelo biológico estima que son generalmente atenciones sexuales de cortejo y que, en pocas ocasiones, sí que pueden constituir un chantaje sexual. El modelo organizacional únicamente alude al chantaje sexual, mientras que el modelo sociocultural señala que también pueden ser conductas de acoso ambiental. La tradición jurídica reguladora del fenómeno tiene en cuenta ambas tipologías, chantaje sexual y acoso ambiental. De la misma forma, todas las investigaciones que han medido la incidencia del acoso contemplan las dos posibilidades (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007).

Atendiendo a las conductas esperadas por el modelo biológico, éste considera que la reacción de la persona acosada es y debe ser normalmente el halago. El modelo organizacional establece que la principal reacción de estas personas es la indefensión, la cuál es contemplada también por el modelo sociocultural, que amplía el espectro de reacciones a la impotencia, la normalización y la auto culpa. Los estudios revisados, así como la producción bibliográfica sobre acoso sexual laboral en general, afirman que la persona que sufre el acoso se suele plantear la respuesta en términos de la dicotomía renuncia del empleo – aguante de la situación. Estas respuestas van acompañadas de ciertas estrategias cognitivas y emocionales que van desde la simple tolerancia al negar que esté ocurriendo o que tenga consecuencias. El recurso a la denuncia es testimonial, a la vista de la posible falta de credibilidad que esperan de su entorno y la dificultad de aportar pruebas de los hechos entre otros (Morris, 1994; Torns et al, 1999; Pernas et al, 2000; Lorente, 2001; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007). Además queda patente tanto el alto grado de desinformación que los/as trabajadores/as tienen sobre la existencia de medidas legales y sobre cómo proceder en casos de acoso sexual, y su falta de confianza en sindicatos, comités de empresa e instituciones públicas y privadas en general de cara a encontrar apoyo en ellos (Calle et al, 1988; Pernas, 2000; INMARK Estudios, 2007).

La reacción del entorno laboral frente a las conductas de acoso es inexistente según el modelo biológico, para el cual la mayor parte de esas conductas son inofensivas. El modelo organizacional no las recoge, y el sociocultural denuncia la pasividad y la falta de apoyo de compañeros/as y organización laboral. Los trabajos de investigación analizados corroboran la estimación del modelo sociocultural, poniendo de manifiesto que ambos actores utilizan con frecuencia estrategias de legitimación tendentes a responsabilizar a la persona acosada de lo sucedido (que haya aguantado mucho, que sea una exagerada, que vista provocativa, que haya aceptado invitaciones personales del/la supuesto/a acosador/a...) (Philipps et al, 1989; EMER Estudios, 1994; Torns et al, 1999; Pernas et al, 2000).

Los/las compañeros/as ofrecen apoyo en privado, pero no de cara a la organización laboral. Las causas que explican esta forma de proceder son el miedo a perder el empleo o tener problemas en el seno de la organización y la desconfianza hacia la versión de la persona supuestamente acosada. Como señalábamos anteriormente, en un contexto caracterizado por la precariedad laboral y la competencia feroz entre trabajadores/as, el apoyo social disminuye y las conductas de acoso aumentan (Blanco, 2003). La posición de la organización laboral suele ser pasiva en gran parte de las ocasiones. Generalmente lo ocultan, despiden a la persona acosada, normalizan la situación o no toman parte. Cuando toman medias generalmente recurren al cambio del responsable del acoso de centro, trasladando el problema a otra parte. El recurso a la elaboración de protocolos de actuación no es muy habitual, y sin embargo es el mandato de la Ley de Igualdad y la recomendación que se da desde la mayor parte de los estudios (EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; Ibáñez et al, 2007; INMARK Estudios, 2007).

Finalmente, respecto a las consecuencias, el modelo biológico no recoge ninguna por considerar que las conductas sexuales catalogadas como acoso sexual laboral no suelen ser dañinas. El modelo organizacional se ciñe sólo a las laborales, concretamente a la pérdida de prerrogativas. El modelo sociocultural cita un espectro de consecuencias mayor, relativas a la persona acosada (físicas, psicológicas, laborales...), a sus redes sociales, a la organización de referencia y a la sociedad en general. Los estudios analizados corroboran la existencia de todo este amplio espectro de consecuencias, que a pesar de recaer principalmente sobre la persona acosada, trascienden a la organización laboral en términos mucho mayores de lo que sus representantes estiman. Incremento de absentismo, baja productividad, difusión de mala imagen, deterioro del clima laboral, conflictividad laboral, etcétera, son algunos de los posibles ejemplos.

Parte de las consecuencias que tiene el acoso sobre la persona acosada, estrés, insomnio, depresión, ansiedad, etcétera, pueden verse moderadas por el tipo de acoso, su duración, las necesidades económicas a las que esté sujeta, el apoyo social recibido y, de forma muy importante, por la centralidad otorgada al empleo en su vida (Calle et al, 1988; EMER Estudios, 1994; Pernas et al, 2000; INMARK Estudios, 2007; Ibáñez et al, 2007).

Una vez contrastada la predicción de cada modelo con los resultados de las investigaciones consultadas, estamos en condiciones de afirmar que el sociocultural es el que describe de una forma más completa y veraz la caracterización del acoso sexual laboral, si bien, es susceptible de ser complementado con otras aportaciones y/o dimensiones de análisis centradas, por ejemplo, en la cultura y estructura organizativa provenientes del modelo organizacional.

4.3 El análisis de la percepción social que tienen sobre el acoso sexual laboral los agentes implicados en su prevención y control.

“Analizar la percepción social que sobre el acoso sexual laboral tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control” ha sido el segundo objetivo general de esta investigación y, en consecuencia, un segundo compromiso al que ha tratado de responder. Los/as trabajadores/as, a través de sus discursos exteriorizados en grupos de discusión y de la valoración de los ítems del cuestionario, reflejan tanto sus puntos de vista como el que creen que tiene la sociedad en general con respecto a diferentes aspectos del acoso sexual laboral. Otros agentes implicados más directamente en la prevención y control del acoso sexual laboral (representantes de la ITSS, de sindicatos y de la patronal) expresan también su parecer, en este caso mediante el canal abierto por las entrevistas en profundidad. En las siguientes líneas sintetizamos los resultados más relevantes arrojados por el estudio empírico llevado a cabo en Valladolid y explicado en detalle en el Capítulo 3.

Uno de los resultados más interesantes obtenidos es que los posicionamientos de los/as trabajadores/as se ven bastante influidos por la posición con la que se identifican al tratar de reflexionar sobre el fenómeno. Así, las mujeres tienden a situarse en el papel de potencial víctima, mientras que los hombres tienden a hacerlo en el de acosador, o en el de trabajador denunciado en falso por acoso sexual. De esta manera vemos como se confirma la primera hipótesis establecida al diseñar la investigación, que predecía dicha identificación señalando también su asociación con una percepción social del fenómeno más fiel a la realidad para el caso de las mujeres. A lo largo de los siguientes epígrafes veremos también cómo se ve confirmada esta afirmación, sin olvidar que la percepción del fenómeno también aparece moderada por otras variables como el nivel formativo o la edad.

En términos generales, también se ha podido corroborar que los/as trabajadores y la patronal precisarían de una mayor información y formación sobre la materia, ya que en sus discursos (en menor o mayor grado) se aprecia una insuficiente sensibilización y un frecuente intento de normalizar y legitimar los episodios de acoso sexual laboral. Con esta información podemos confirmar también la segunda hipótesis, sin dejar de tener en cuenta que, como se indica a lo largo del texto, existen en estos aspectos diferencias significativas en torno al sexo, edad, nivel formativo e incluso categoría profesional.

Las muestras más claras de la falta de sensibilización las encontramos en la consideración del acoso sexual como una estrategia para conseguir la supremacía de la mujer respecto al hombre, como un hecho inventado por las supuestas víctimas para sacar provecho, como una realidad residual, o incluso como una oportunidad de mantenimiento en el empleo o mejora laboral. También se aprecia en el hecho de que la práctica totalidad de las personas participantes en los grupos de discusión sólo ofrecería apoyo a la persona acosada de forma privada, sin pronunciarse en contra de los hechos en su entorno laboral.

Los ejemplos más frecuentes sobre la normalización y legitimación del acoso sexual detectados son: la atribución del acoso a fundamentos considerados inevitables (como el irrefrenable impulso sexual masculino), el prestar más atención a la supuesta intención de quien acosa que en la vivencia que la persona acosada tiene de los hechos, la reducción del imaginario del acoso a las conductas de chantaje sexual o a aquellas que provienen de un/a superior/a jerárquico/a y el no concebir como acoso sexual, al vivirlas en primera persona, situaciones que teóricamente se definen como tal.

La tercera hipótesis también se ve confirmada porque, como se preveía, los/as representantes sindicales y de la ITSS han demostrado que tienen bastantes conocimientos sobre la materia y una actitud crítica y activa ante la prevención del fenómeno. Ellos/as han reproducido en sus discursos la realidad sobre el acoso sexual que conocemos gracias a diversos estudios, gracias a su labor como agentes implicados en la prevención y control del fenómeno, etc, detectando los principales obstáculos con los que topan al tratar de intervenir en esta compleja realidad. Esta información relativa a las

hipótesis, así como otra generada sin haber realizado previsiones al respecto, se presenta de forma más detallada a continuación.

4.3.1 EL FUNDAMENTO DEL ORIGEN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, LOS MOTIVOS QUE LO GENERAN Y LA RELEVANCIA QUE SE LE OTORGA

Tal y como hemos intentado demostrar a lo largo de esta Tesis, los resultados de las investigaciones realizadas sobre acoso sexual laboral atribuyen a los modelos sociocultural y organizacional la aproximación más fiel al fundamento del origen del acoso sexual laboral. Ambos modelos afirman que éste es fruto del sexismo estructural. El modelo sociocultural, desde un punto de vista macro, denuncia que se trata de una manifestación del patriarcado en la esfera laboral que trata de segregar y subordinar a las mujeres. El modelo organizacional, desde un punto de vista meso, señala que el acoso sexual laboral aparece favorecido por una cultura organizacional sexista.

El análisis cuantitativo realizado en esta Tesis concluye que los/as trabajadores/as consideran más acertado atribuir el fundamento del origen al sexismo que a un impetuoso e incontrolable impulso sexual masculino, defendido por el modelo biológico. No obstante, la diferencia entre la valoración de ambas cuestiones es muy escasa, por lo que podemos apreciar la presencia de un estereotipo que contribuye a la normalización y legitimación del fenómeno, tal y como indicaba la segunda hipótesis¹⁰⁷. Las mujeres son las principales defensoras de la importancia del sexismo en la explicación del acoso sexual, mientras que los/as trabajadores/as con menor cualificación son el grupo que más valora el ítem relativo al impulso sexual masculino.

Del análisis cualitativo realizado en la Tesis extraemos que, dentro del grupo de las mujeres, son las menores de 40 años quienes vinculan el fenómeno principalmente al sexismo, mientras que las mayores de 40, aunque también lo ligan al sexismo, utilizan frecuentemente el recurso a argumentos centrados en el impulso sexual masculino. Los hombres con menor nivel formativo no reparan en este aspecto y, dentro del grupo de los de mayor nivel formativo, los menores de 40 años se ciñen al modelo organizacional y los mayores de 40 al biológico. Por lo tanto, concluimos que la principal propiedad explicativa de la diferencia en la percepción es el sexo. En el caso de las mujeres, otra propiedad

¹⁰⁷ Recordamos que la segunda hipótesis apuntaba a una carencia de la información y formación necesaria, por parte de trabajadores/as y patronal, para comprender la caracterización del acoso sexual laboral. Este déficit se justificaba desde la escasa sensibilización ante el referido problema social y desde la normalización y legitimación del mismo. La atribución del acoso a fundamentos considerados “inevitables”, como es el caso del “impulso sexual masculino”, no hacen sino justificar la presencia de este tipo de lacras laborales y sociales.

explicativa es la edad; mientras que en el caso de los hombres, otra propiedad explicativa detectada es el nivel formativo.

Los/as representantes sindicalistas y del servicio público de inspección recurren en sus explicaciones a los modelos sociocultural y organizacional. Lo vinculan al sexismo estructural, señalando también que la educación diferencial entre mujeres y hombres reafirma el rol sexual de la mujer por encima del profesional, de forma que en los contextos laborales se tienden a generar conductas de marcado carácter sexual hacia ellas, con o sin intención de buscar su sumisión. Se comienza a confirmar así la tercera hipótesis, que considera a los sindicatos y a la ITSS como los agentes sociales más informados y formados sobre el fenómeno a la vez que más implicados en su prevención y erradicación.

La postura del representante de la confederación de empresarios/as dista mucho de la anterior. Atribuye el acoso sexual al trato igualitario entre trabajadoras y trabajadoras. Él parte de un concepto equivocado de acoso sexual laboral, ya que lo equipara a cualquier enfrentamiento interpersonal laboral entre mujeres y hombres y, en base a su definición, señala que ese trato igualitario incrementa las discrepancias entre ambos. Para el caso de la patronal vemos también cumplida la segunda hipótesis, que predecía su falta de sensibilización, de información y formación sobre la realidad del acoso sexual. En este caso, a diferencia del de los/as trabajadores, la fundamentación de la carencia va más allá de la falta de sensibilización y de la normalización y legitimación, ya que se observa incluso un desconocimiento acusado de la naturaleza del fenómeno.

La literatura revisada sobre acoso sexual laboral señala que el sexo y el poder son los principales motivos que llevan a una persona a acosar. No obstante, existe un mayor consenso en torno a la mayor capacidad explicativa que tiene el poder como elemento motivador. Los modelos sociocultural y organizacional también apuestan por el poder. El primero señala que existe un poder real referido a la desigualdad que sufren las mujeres en el acceso y desarrollo profesional que, a su vez, se articula con un poder simbólico que sobrevalora su rol sexual por encima del profesional. Desde su punto de vista, el fin de la persona que acosa es ejercer su poder jerárquico (como superior) o de género (como hombre), considerando a las mujeres como objetos sexuales a su servicio. El modelo organizacional se centra en la tesis del poder jerárquico, aunque considera que la existencia de desigualdad sexual en el acceso y desarrollo profesional hace que las mujeres sean generalmente más propensas a sufrir acoso por situarse de forma mayoritaria en los puestos medios o bajos del escalafón laboral.

El análisis cuantitativo realizado en esta Tesis muestra que los/as trabajadores/as valoran bastante más el ítem referente al ejercicio del poder que el referido a la consecución de sexo. Las personas que más valoran la importancia del poder son aquellas de la franja de edad comprendida entre los 46 y los 60 años. Esta información se complementa con los resultados del análisis cualitativo, en el que el sexo se muestra como una propiedad explicativa relevante junto con la edad. Así, las mujeres menores de 40

años atribuyen firmemente el acoso al ejercicio del poder, al igual que las representantes sindicales y el de la ITSS, mientras que las mujeres mayores de 40 y los hombres realizan frecuentemente consideraciones relativas a la consecución de sexo. Es bastante importante identificar el relevante papel que ejerce el poder como variable explicativa del acoso sexual, pero no es incorrecto tampoco aludir al sexo como finalidad del mismo (ya que puede ilustrar algunos casos).

Los modelos teóricos que mejor describen el acoso sexual laboral según los estudios teóricos y empíricos que versan sobre el fenómeno, el sociocultural y el organizacional, catalogan al acoso sexual laboral como un problema social importante y como una manifestación de la violencia de género en la esfera laboral. Recordamos a continuación qué piensan los agentes sociales al respecto.

Del análisis cuantitativo realizado en esta Tesis concluimos de que los/as trabajadores/as están medianamente sensibilizados con el fenómeno. Señalan que se trata de una forma de violencia de género en el ámbito laboral, de un riesgo psicosocial y, en definitiva, están de acuerdo en que constituye un problema social. Sin embargo, presuponen que no se genera con mucha frecuencia. Las mujeres parecen estar más sensibilizadas que los hombres al respecto, como ya suponíamos, porque otorgan, en términos generales, más relevancia al acoso sexual que sus compañeros. Sin embargo, este posicionamiento aparentemente esperanzador por parte de ambos sexos, parece responder más al sesgo de deseabilidad social que a una preocupación real por la existencia del acoso sexual y por sus consecuencias, bajo la excusa de que “es muy negativo pero apenas ocurre”. Una vez que vayamos recordando todos los resultados del estudio, corroboraremos esta consideración al contemplar las diversas estrategias de legitimación del fenómeno que utilizan los agentes sociales, tal y como ya establecimos en la segunda hipótesis.

El análisis cualitativo realizado sitúa el nivel formativo como propiedad explicativa importante de la percepción social en los grupos de mujeres. A mayor nivel formativo, mayor sensibilización. Aunque bien es cierto que en los grupos de mujeres menores de 40 años aparece una visión muy idealista sobre la importancia que creen que la sociedad en general da al acoso sexual. Las mujeres de menor nivel formativo, a pesar de considerarlo como una realidad problemática, tienden a quitarle relevancia basándose en la poca frecuencia que presuponen que tiene. En el caso de los grupos masculinos, la propiedad explicativa es la edad. Los hombres mayores de 40 años se muestran bastante sensibilizados en la materia, pero los menores de 40 mantienen que se trata de una estrategia para conseguir la supremacía de la mujer respecto al hombre. Una estrategia basada en presentar una realidad residual como más importante de lo que realmente es, con el objetivo de perjudicar a los hombres. En esta ocasión se hace muy visible la confirmación de la identificación de los hombres como potenciales denunciados en falso por acoso.

Esa misma postura discursiva mantiene el representante de la confederación de empresarios/as, confirmando nuevamente una falta de sensibilización hacia el problema, mientras que las representantes sindicales y del servicio público de inspección denuncian la escasa preocupación social existente al respecto, la invisibilización a la que es sometido y las dificultades probatorias que trae consigo, responsables de que se estime que se produce en ocasiones puntuales. Ambos agentes sociales hacen gala nuevamente de su conocimiento del acoso sexual y de su preocupación por su presencia en el escenario laboral.

En términos generales destacamos que se sigue recurriendo al impulso sexual como causa explicativa del acoso y al interés en el acto sexual en sí como finalidad de quien acosa. Pese a que en los discursos se hagan menciones al sexismo y al poder, los comentarios más espontáneos evidencian que en el imaginario colectivo conviven otras ideas como las citadas en primer lugar. Trabajadores y trabajadoras señalan considerar al acoso sexual laboral como un problema relevante, pero como ocurre prácticamente en todos los análisis de cada categoría, el discurso pone sobre la mesa argumentos que tratan de quitar importancia al fenómeno. En este caso, la consideración de que el acoso sucede con muy poca frecuencia y de que se trata de un invento de las mujeres para desacreditar a los hombres.

4.3.2 LOS SUJETOS QUE PROTAGONIZAN EL FENÓMENO, LAS CONDUCTAS QUE PUEDEN CONSTITUIR ACOSO SEXUAL LABORAL Y LA PERCEPCIÓN Y REACCIÓN DE LA PERSONA ACOSADA ANTE LAS MISMAS

Como hemos tenido ocasión de comprobar, todos los modelos teóricos postulan que las mujeres son las principales víctimas de acoso sexual laboral y los hombres los principales acosadores. Ahora bien, cada modelo defiende su punto de vista desde una fundamentación diferente. Así, los modelos sociocultural y organizacional lo hacen desde el sexismo estructural y desde la situación subordinada que suele ocupar la mujer en el mercado laboral, mientras que el modelo biológico lo hace desde un supuesto mayor impulso sexual masculino. No se pronuncian en torno a más variables relativas a la caracterización de los sujetos, como la posición en la jerarquía laboral que ocupan u otras.

Del análisis cuantitativo realizado para esta Tesis extraemos que, aunque generalmente se considera que las mujeres son las principales agraviadas por el fenómeno y los hombres mayoritariamente los acosadores, las personas encuestadas están bastante de acuerdo en la posibilidad de que dichos roles se puedan invertir en algunos casos. En ese sentido, su percepción es fiel a la realidad, aunque en el análisis cualitativo podemos identificar sesgos perceptivos al profundizar en esta cuestión, como seguidamente veremos. El análisis cualitativo realizado permite constatar también que las personas encuestadas mantienen un cierto acuerdo con la afirmación de que sólo pueden acosar

sexualmente las personas superiores jerárquicamente. Este dato refleja nuevamente un cierto grado de desconocimiento del fenómeno por parte de los/as trabajadores/as, ya que cualquier persona puede ejercer acoso sexual independientemente de su jerarquía.

El análisis cualitativo llevado a cabo nos permite adentrarnos más a fondo en la primera cuestión, ya que la segunda no aparece en los discursos. En primer lugar nos encontramos con que el sexo se torna como la principal propiedad explicativa de los diferentes posicionamientos. En ese sentido, los hombres tienden a presentar el acoso sexual de forma jocosa, como algo deseable para ellos. Tienden a equipararlo con la adulación, sin reparar en la contradicción en la que caen, ya que para que una conducta sexual sea acoso sexual, por definición ha de ser ofensiva. Lo consideran como una adulación partiendo de la base de que toda conducta sexual proveniente de una mujer es deseable para un hombre, de forma que, además de recurrir a un mito, catalogan como acoso sexual conductas que no encajan en el concepto.

En los grupos de hombres, la edad es una variable fundamental que nos ayuda a evidenciar cómo aquellos menores de 40 años tienen una postura muy defensiva y auto justificadora en la interpretación de los fenómenos que suelen tener como principales víctimas a las mujeres. Ellos aportan dos argumentos para explicar por qué se supone que hay muchas más mujeres acosadas sexualmente que hombres. En primer lugar, señalan que quizá no haya menos casos de hombres acosados, sino que simplemente no denuncian porque tienen más obstáculos para hacerlo que las mujeres. Es curioso constatar que aparece en su discurso una incoherencia: protestan por tener más obstáculos para ser creídos y, a su vez, junto al resto de los grupos de hombres, construyen los estereotipos que originan tales obstáculos, como es el caso de aquel que defiende que una conducta sexual de una mujer siempre ha de ser bienvenida por un hombre. En segundo lugar, afirman que las mujeres se inventan situaciones de acoso sexual para hacer daño a los hombres. En este tipo de afirmaciones es donde más se distancia la percepción social de los hombres respecto de la de las mujeres.

El representante de la confederación de empresarios/as también sostiene que las principales destinatarias del fenómeno son las mujeres. En su caso, el argumento en el que basa su postura difiere de todos los anteriores y evidencia, nuevamente, su falta de claridad en torno al concepto de acoso sexual laboral. Sostiene que esta realidad es así porque las mismas conductas se evalúan de forma diferente según afecten a hombres o a mujeres. Para él, una “bronca” que un jefe echa a su empleada es etiquetada injustamente como acoso sexual porque parte de un hombre y se dirige a una mujer.

Las representantes sindicales están de acuerdo también en que el fenómeno afecta más a las mujeres, a pesar de que los hombres también puedan ser acosados. Consideran que este segundo supuesto ocurre en menor grado porque el acoso sexual se explica fundamentalmente desde el sexismo estructural, y éste no afecta a los varones. Sólo las representantes sindicales se refieren en sus discursos a la jerarquía entre persona acosadora y acosada, matizando que es importante de cara a explicar el tipo de acoso

generado, independientemente de que se pueda acosar sin tener poder formal. El representante de la ITSS no se pronuncia respecto a esta cuestión.

Los modelos biológico y organizacional sólo consideran como acoso sexual laboral las conductas de chantaje sexual, mientras que el sociocultural también incluye a las ambientales, tal y como hacen la totalidad de definiciones que hacen explícita esta cuestión, la regulación internacional, comunitaria y nacional del fenómeno y los estudios que han tratado de medir su incidencia.

Nuestro análisis cuantitativo concluye que el imaginario del acoso sexual laboral, al igual que sucede con los modelos biológico y organizacional, se suele reducir a las conductas o situaciones más llamativas, corriéndose así el riesgo de normalizar e invisibilizar parte del fenómeno. Las personas encuestadas muestran un acuerdo medio con la consideración de que sólo es acoso sexual el chantaje sexual. Esta postura es apoyada principalmente por las personas mayores de 46 años. Los/as trabajadores/as están bastante más de acuerdo en catalogar como acoso sexual las conductas más graves que aquéllas consideradas leves. De entre ellas, las mujeres son quienes manifiestan un mayor acuerdo en incluir a las conductas leves en el concepto de acoso sexual. Nuevamente se confirma en nuestro análisis la tendencia de los/as trabajadores/as a normalizar el fenómeno (especialmente los episodios aparentemente menos graves).

Además de lo dicho, las personas encuestadas dan un poco más de importancia a la intención de quien acosa que a la percepción de la persona acosada, sobre todo las personas comprendidas en el rango de edad de 31 y 45 años. Si una situación se vive como acoso y cumple los requisitos de ser generada a través de conductas sexuales ofensivas, es acoso independientemente de la intención de quien las lleva a cabo. Esta percepción social es errónea, ya que dado que es el carácter ofensivo y no aceptado de una conducta sexual el que lo convierte en acoso sexual, la persona que la recibe ha de actuar como árbitro, independientemente de la intención de quien protagoniza la conducta. Si esas conductas sexuales se llegan a repetir tras conocerse su carácter ofensivo, la intención obviamente sí que es la de acosar, a pesar de que se tienda a justificar la conducta recurriendo a afirmaciones como “él es así”.

Respecto a la necesidad de que la persona acosada exteriorice su ofensa, las personas encuestadas muestran un acuerdo medio. Dicha necesidad, valorada principalmente por las mujeres y por los/as trabajadores/as con menor nivel formativo, es bastante importante de cara a dar a conocer al/la interlocutor/a que sus conductas sexuales no son bienvenidas, siempre que no hablemos de chantaje sexual (conducta en el que la ofensa se puede dar por supuesta).

Nuestro análisis cualitativo corrobora nuevamente que las mujeres tienen una visión más amplia que los hombres de las conductas que pueden constituir acoso sexual, especialmente aquéllas con mayor nivel formativo. Ellas ponen el énfasis acertadamente en la percepción de quien recibe la conducta, y no en la intención de quien la emite. Al

contrario, los hombres tienden a obviar ciertas conductas sexuales, incluso cuando las consideran vejatorias. En su caso, ponen el acento en la intención de la persona emisora.

Nuestro análisis, por tanto, corrobora la importancia que las mujeres le dan a la expresión de la ofensa generada por la conducta sexual, cuestión sobre la que los hombres no se pronuncian. No obstante, evidenciamos una incoherencia entre la posición defendida a este respecto y el posicionamiento que dicen haber tomado en la práctica aquellas mujeres que han sufrido acoso sexual laboral. En la teoría defienden que toda conducta sexual percibida como una ofensa es acoso sexual laboral, y que debe comunicarse a la persona que la lleva a cabo. En la práctica, pese a haber recibido este tipo de conductas, no las han dado la consideración de acoso y, por ende, no han explicitado su desagrado. Esta forma de enfrentar la situación pone de manifiesto que tienden a utilizar mecanismos de defensa como la normalización para sobrellevar situaciones de esta índole cuando las viven en primera persona.

Las representantes sindicales relatan un amplio conjunto de conductas, ambientales, de chantaje, leves, graves, etcétera. Consideran que, en el caso de las leves, es necesaria la repetición de las mismas tras poner en conocimiento de la persona emisora el desagrado que producen. No muestran consenso absoluto en torno al peso que tienen la intención y la percepción. Algunas dan más importancia a la percepción y algunas a la intención, pero todas ellas consideran que el rasgo más importante que convierte una conducta sexual en acoso sexual es su carácter ofensivo. El representante de la confederación de empresarios no aporta su punto de vista al respecto. Tampoco lo hace el de la ITSS, de forma que vamos apreciando progresivamente que demuestra tener conocimientos sólidos cuando se pronuncia sobre algún aspecto del acoso pero que hay otros varios sobre los que no se pronuncia porque parece no conocerlos (concretamente aquellos no contemplados en la legislación relativa al fenómeno).

En conclusión, la información más relevante extraída del análisis en este caso es la pervivencia en el imaginario colectivo de determinados patrones de acoso en los que el acosador es un hombre, que jerárquicamente se encuentra por encima de la mujer acosada y que le acosa a través de conductas de chantaje sexual. Esta forma de enfocar el acoso sexual laboral puede invisibilizar episodios de acoso menos graves pero más frecuentes desarrollados por otros perfiles mediante conductas de acoso ambiental.

4.3.3 LAS ESTRATEGIAS SEGUIDAS POR LAS PERSONAS ACOSADAS FRENTE AL ACOSO SEXUAL LABORAL, LAS CIRCUNSTANCIAS QUE LAS MODERAN Y EL CONOCIMIENTO DEL PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DEL FENÓMENO

La evidencia empírica recabada en esta Tesis permite concluir que las personas acosadas sexualmente se plantean principalmente su respuesta en términos de la dicotomía renuncia del empleo – aguante de la situación, tal y como defienden los modelos sociocultural y organizacional. Así, las personas encuestadas, teniendo en cuenta sus conocimientos acerca de cómo responden generalmente las personas acosadas sexualmente, estimando cómo reaccionarían o informando de cómo han reaccionado ellos/as mismos/as, señalan que generalmente no se denuncia y no se abandona el empleo, sino que se aguanta.

El análisis cualitativo llevado a cabo aporta más información sobre el punto de vista de cada sexo, variable que constituye una propiedad explicativa sobre la percepción social de este aspecto. Los grupos de hombres, al no posicionarse como potenciales víctimas, no aportan apenas información al respecto y, cuando lo hacen, señalan que las mujeres se suelen enfrentar al acosador y no permiten el acoso. Las mujeres, en cambio, consideran que la denuncia no suele aportar grandes soluciones y que lo más factible es aguantar con la esperanza de que se deje de producir.

El representante del servicio público de inspección y las de los sindicatos, en base a su experiencia profesional, manifiestan que las personas acosadas rara vez acuden a ellos/as, y que cuando deciden acudir es porque la situación es crítica. Añaden que, generalmente, las propias personas acosadas normalizan el acoso sexual e incluso que les genera sentimiento de culpabilidad. Si bien vamos observando a lo largo de las conclusiones cómo los sindicatos y la ITSS muestran un buen conocimiento del fenómeno, también apreciamos (como ya evidenciaban otros estudios españoles) la ausencia de confianza de la población en el papel que juegan estas instituciones de cara a la prevención y erradicación del acoso sexual. Por lo tanto, sería interesante que tomaran en cuenta esta consideración de cara a la articulación de actuaciones frente al fenómeno.

Respecto a las circunstancias que pueden moderar el tipo de respuesta de la persona acosada, los/as trabajadores/as manifiestan altos niveles de acuerdo con diferentes supuestos: necesidad de conservar el puesto, existencia de pruebas, miedo a que el caso trascienda, miedo a represalias de compañeros/as y superiores y existencia de apoyo social. En los debates mantenidos en los grupos de discusión se pone de manifiesto una mayor empatía hacia la situación de la víctima por parte de las mujeres. Tanto ellas como los hombres se centran principalmente en la dificultad de aportar pruebas para salir victorioso/a tras una denuncia. Las representantes de sindicatos y el de la ITSS tratan sobre todas esas circunstancias condicionantes, señalando también que la dificultad probatoria radica en la privacidad en la que se produce en ocasiones el acoso y en la negativa hacia la declaración que suelen tener los/as testigos.

Finalmente, al igual que concluyen otros estudios, el presente pone de manifiesto que los/as trabajadores/as están bastante desinformados/as en relación al procedimiento a seguir en caso de acoso sexual laboral, especialmente aquéllos/as con menor nivel formativo. En términos generales no tienen del todo claro qué deben hacer ni a quién deben acudir si se encuentran con esta situación en primera persona o si pretenden denunciar un caso conocido.

4.3.4 LA PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE LAS ESTRATEGIAS DE LEGITIMACIÓN DEL ACOSO SEXUAL LABORAL, LA REACCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL FRENTE AL MISMO Y EL APOYO SOCIAL ENTRE COMPAÑEROS/AS DE TRABAJO

Sabemos que existen estrategias de legitimación del acoso sexual laboral gracias a los resultados de las investigaciones llevadas a cabo, motivo por el cual se estableció como segunda hipótesis de nuestra investigación la contrastación de la utilización de este tipo de estrategias por parte de los/as trabajadores/as y patronal. Esta investigación nuevamente confirma su existencia y con ello, a su vez, la hipótesis de partida.

Algunas estrategias parten del presupuesto de que el acoso es un hecho real y problemático, pero trasladan la responsabilidad de su generación a la persona acosada. Prueba de ello es que los/as trabajadores/as muestran niveles de acuerdo medio bajo con afirmaciones que culpan a la persona acosada, acusándola de transmitir una apariencia provocativa, una actitud provocadora y de no saber parar el acoso a tiempo. Quienes defienden en menor medida la existencia de estas estrategias son las mujeres, los/as trabajadores/as cualificados/as y las personas situadas en el rango de edad de 31 - 45 años. No obstante, con la información recabada para el análisis cualitativo realizado en la Tesis se desmorona esta aparente conciencia social sobre la no culpabilización de la persona acosada.

Otras estrategias consisten en presentar el acoso sexual como un hecho inventado por las supuestas víctimas para sacar provecho, o incluso como una oportunidad de mejora laboral. Estas ideas recogen en los/as trabajadores un nivel de acuerdo medio bajo, siendo valoradas principalmente por los hombres. La percepción social de que el acoso sexual es una oportunidad de promoción laboral para las mujeres, incrementa con la edad. Una forma de quitar importancia a los casos de acoso sexual laboral sin necesidad de culpar a la persona acosada es normalizar las conductas sexuales constitutivas de este fenómeno. Las personas encuestadas consideran que, generalmente, se normalizan las conductas de acoso sexual, siendo las personas mayores de 60 años quienes manifiestan un acuerdo menor con esta afirmación.

La información cualitativa recabada en esta Tesis muestra cómo el sexo se convierte en una propiedad explicativa importante, al igual que se concluye en el cuantitativo. Los

hombres muestran una cierta tendencia a culpar a la víctima, mientras que las mujeres (especialmente las menores de 40) denuncian esta situación y la falta de credibilidad que suelen tener las víctimas. Pero por otro lado, las mujeres al igual que los hombres (aunque en menor grado) reproducen comentarios de culpabilización. Los hombres menores de 40 son quienes más frecuentemente recurren a señalar que las mujeres denuncian en falso y que el acoso es una oportunidad laboral para ellas.

Las representantes sindicales apuntan todas las estrategias de legitimación señaladas y añaden dos muy utilizadas: desviar la atención sobre la problemática catalogándola como un conflicto interpersonal en el que ni el resto de trabajadores/as ni la organización laboral tienen nada que ver, y atribuir el acoso a una forma peculiar de ser de la persona acosadora, liberándola de la “mala intención”. En relación a la patronal y la ITSS encontramos de nuevo silencio sobre esta cuestión.

Respecto a la reacción de la organización laboral ante los casos de acoso sexual, el modelo teórico sociocultural condena, como lo hacen los estudios realizados sobre la materia, la pasividad con la que suele actuar. Y es que la evidencia empírica muestra cómo la pasividad y los intentos por minimizar y ocultar el problema son las respuestas más utilizadas. Los análisis cuantitativo y cualitativo practicados en la Tesis nos llevan a concluir que los/as trabajadores/as también lo consideran así, aunque algunos/as creen que, aunque es deseable que adopte una respuesta de apoyo a la persona acosada, la organización laboral no tiene responsabilidad en la materia. Todos/as los trabajadores/as en general, y sobre todo las trabajadoras, creen necesaria la existencia de protocolos de actuación.

Por su parte, las representantes sindicales y el representante del servicio público de inspección señalan que, generalmente, la persona acosada no es creída, y que suele recibir represalias cuando comunica la situación, en lugar de apoyo social. También nos comunican que las organizaciones suelen optar por ocultar la situación, mantener a las personas acosadoras en el puesto de trabajo y pactar el despido de la persona acosada. Consideran que la pasividad de las organizaciones laborales es el resultado de una importante falta de sensibilización y de formación al respecto, y que la existencia de protocolos de actuación es imprescindible. El representante de la confederación de empresarios/as corrobora con su discurso la percepción social de la representación sindical y de la ITSS. Él mantiene que el establecimiento de medidas frente al acoso así como el diseño de protocolos de actuación no es una necesidad ni una prioridad.

El representante de la ITSS y las representantes sindicales apuntan también que, a la frecuente pasividad de las organizaciones laborales, hay que unir otras dificultades contextuales. Por un lado, la intervención del servicio público de inspección se torna complicada en un tejido productivo constituido por PYMES, en el que apenas se cuenta con estructuras profesionalizadas, órganos de representación y/o puestos especializados en la materia. Máxime cuando sus profesionales no cuentan con indicadores de evaluación precisos (hecho que evidencia la necesidad de una mayor formación para estos

profesionales sobre la caracterización del fenómeno). Por otra parte, la inversión de la carga de la prueba aplicada en la rama laboral cuando se trata casos de acoso sexual laboral, tampoco parece facilitar el éxito de la persona acosada en la resolución de la problemática, ya que la organización laboral tiene más facilidad para contar con testimonios que digan que no ha pasado nada, que la persona acosada para contar con testigos que confirmen la existencia de un problema.

El modelo sociocultural es el único que elabora predicciones sobre el comportamiento de los/as compañeros/as de la persona acosada frente a una situación de este tipo. El modelo condena, al igual que lo hace con la organización laboral, su pasividad. Dicha pasividad ha sido confirmada por la evidencia empírica a través de otras organizaciones y se vuelve a confirmar en nuestra investigación.

El análisis cuantitativo llevado a cabo en la Tesis demuestra que esta consideración es compartida por los/as trabajadores/as, que no esperan demasiado apoyo por parte de sus compañeros/as, y quienes no se muestran muy dispuestos a ofrecerlo, salvo en privado. Esta realidad, corroborada también por las representantes de los sindicatos, se explica principalmente por el miedo que puedan tener a perder su puesto de trabajo en un contexto de precariedad laboral y altos niveles de desempleo. No obstante, el análisis cualitativo evidencia una postura contraria a la general, detectada en el grupo de discusión de hombres menores de 40 años, quienes mantienen que apoyo social (concretamente el dirigido hacia la mujer) suele ser pleno e incluso desproporcionado en este tipo de supuestos.

4.3.5 LA PERCEPCIÓN SOCIAL SOBRE LAS CONSECUENCIAS QUE TIENE EL ACOSO SEXUAL LABORAL

Hemos tenido ocasión de comprobar en este trabajo que respecto a las consecuencias del fenómeno, sólo se pronuncian el modelo teórico organizacional y el modelo sociocultural. El primero se centra en las consecuencias de índole laboral y el segundo amplía el abanico de consecuencias, exponiendo también las físicas, psicológicas, interaccionales y sociales, tal y como evidencian los estudios que tratan sobre los efectos del acoso sexual laboral.

Según el análisis cuantitativo llevado a cabo en esta Tesis, de todo este catálogo de posibles consecuencias, los/as trabajadores tienen más presentes las físicas y psicológicas, seguidas de las laborales, de las interaccionales y, finalmente, las que recaen sobre la organización laboral. Los resultados de dicho análisis cualitativo constatan que son las mujeres de mayor nivel formativo quienes generan una lista más completa de las diferentes consecuencias a las que se enfrenta la persona acosada, aunque desde el punto de vista discursivo ninguno de los grupos se refiere a las consecuencias que puede tener el

fenómeno para la organización laboral. En términos generales los/as trabajadores no asocian este tipo de fenómenos con la marcha de la organización laboral. Se valoran como negativos para quién los sufre, pero no se toma en consideración la dimensión organizacional del problema (especialmente tenida en cuenta por el representante de la confederación de empresarios/as). Como cabía esperar, las representantes sindicales y el del servicio público de inspección son bien conscientes del amplio abanico de consecuencias ya señaladas, insistiendo en la necesidad de apostar por la prevención del acoso sexual laboral.

Si no es muy consciente de las consecuencias laborales y organizacionales del acoso sexual, difícilmente se va a poder contribuir de manera compartida y organizada a prevenir y erradicar el fenómeno. Este asunto es especialmente relevante en tanto y cuanto nosotras entendemos que buena parte del fundamental del origen del fenómeno está en una cultura organizacional sexista cuyo cambio es clave.

4.4 Aportación de claves para el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral.

Una vez desarrolladas las conclusiones referentes a los dos objetivos generales cognitivos y sus correspondientes objetivos específicos y contrastadas las hipótesis, queremos señalar de forma sintética algunas claves a tener en cuenta en el diseño de protocolos de actuación frente al acoso sexual laboral y en otras medidas de intervención social similares (respondiendo así al tercer objetivo general). Aunque estas claves se van deduciendo y apuntando a lo largo de todo el documento, aprovechamos este apartado de conclusiones para indicarlo de forma más explícita y sistemática.

Pretendemos que estas orientaciones sirvan de ayuda para incrementar la información y formación de todos los agentes sociales y, a su vez, para facilitar la elaboración de instrumentos para tales fines, ya que las claves se centran en aspectos concretos relativos a la normalización y legitimación del acoso, a su desconocimiento y a la falta de sensibilización ante el mismo.

Centramos las claves en los distintos apartados que suelen estructurar los protocolos de actuación, aportando pautas a tener en consideración desde el punto de vista promocional, preventivo, asistencial y disciplinario. Entendemos, tal y como se exponía en la Figura 2.3.3, que la evaluación de estos instrumentos es una fase de obligatoria programación y realización. No obstante, no la vamos a dedicar en este caso un espacio propio, ya que las claves extrapoladas de nuestro estudio se refieren más directamente a los aspectos citados inicialmente.

4.4.1 CUESTIONES PREVIAS AL DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL PROTOCOLO

➤ Evaluar la estructura y cultura organizacional así como la percepción social que la plantilla tiene respecto al fenómeno para:

- Detectar riesgos latentes.
- Conocer el grado de formación e información sobre la materia.
- Poder adaptar el protocolo a las características de la organización laboral, pese a poder tomar otros modelos de protocolos como referentes.
- Conseguir mayor sensibilización de la plantilla frente al acoso sexual laboral.
- Hacer que el protocolo tenga una mayor legitimación social.

4.4.2 CUESTIONES RELATIVAS A LA FASE PROMOCIONAL Y PREVENTIVA

A. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El concepto de acoso sexual laboral

- *Se ha de explicitar un concepto de acoso sexual laboral de referencia inclusivo, que:*
- *Proteja a todas las personas (hombres y mujeres) que hacen vida en la organización laboral (trabajadoras, becarias, colaboradoras).*
 - *Cubra todo tipo de acoso (vertical, horizontal).*
 - *Aclare que lo más relevante para considerar que una conducta sexual es de acoso es la ofensa que genera sobre quien la recibe.*

Dada la complejidad del concepto, conviene no sólo indicar la definición, sino también explicarla.

Ejemplificaciones

- Poder contar con ejemplos facilita la comprensión del fenómeno. Sin embargo *no se debe caer en el error de clasificar conductas según el grado de gravedad atendiendo únicamente a la conducta y nuestra visión particular.* La gravedad depende de muchas variables externas a las propias conductas (posición jerárquica de la persona acosadora,

relación previa con la persona acosada, situación laboral de ésta última, reiteración o no de la conducta, etc). *Más importante que las conductas en sí lo es la percepción de quién las recibe.*

Fundamentación de la necesidad de implantar un protocolo

- Toda medida de intervención ha de tener una justificación y una fundamentación. Para el caso del acoso sexual laboral la organización ha de dejar claro que:
 - *No se trata de un conflicto interpersonal privado* y reducido a la esfera íntima de los individuos, sino que se trata de un problema social en el que la organización tiene responsabilidad directa.
 - El acoso sexual laboral es un riesgo psico social, una forma de violencia de género en el ámbito laboral, un fenómeno con importantes consecuencias negativas tanto para los individuos como para las organizaciones laborales donde se produce.
 - No se tolera la presencia del fenómeno en el marco de la organización laboral y existe un compromiso real para prevenirlo y dar la respuesta más idónea cuando se produzca.

Tratamiento de denuncias falsas

Hay que delimitar claramente y con precisión cuándo estamos ante una falsa acusación. No es lo mismo acusar en falso (falsas pruebas y testimonios) que no contar con las pruebas necesarias para salir victorioso/a del proceso, así que dependiendo de cómo se formule esta cláusula puede suponer o no una inhibición para la denuncia.

B. PUBLICIDAD Y DIFUSIÓN

- La mejor forma de dar publicidad al protocolo es *el propio establecimiento de un programa formativo*. La mera comunicación de la existencia del protocolo y/o su envío al personal no garantizan ni siquiera que sea leído. El primer paso es la sensibilización para que éste sea visto como necesario. La sensibilización ya empieza en los trabajos previos al diseño del protocolo, pero debe extenderse a una formación posterior.

C. PLAN FORMATIVO

- Ha de existir *una línea formativa general para la plantilla y otra más ambiciosa para quienes tengan que actuar como especialistas* en diversas comisiones.

- No se debe plantear la formación en la materia como una mera declaración de intenciones. Se deben reflejar *compromisos concretos*: fechas de impartición, destinatarios/as, metodologías, contenidos...
- No se puede formar en materia de acoso sexual laboral sin complementar dicha formación con contenidos más generales relativos a la *igualdad entre hombres y mujeres*.
- *Hay que educar en el reconocimiento de la mujer como trabajadora, liberando del imaginario colectivo la exaltación de su rol sexual por encima del profesional.*
- El acoso sexual laboral es un fenómeno invisibilizado y normalizado. Existe una falta de preparación suficiente para percibirlo y, sobre todo, las mujeres tienden a no reconocerlo como tal cuando lo viven en primera persona. Por dicha razón uno de los aspectos más relevantes es *explicar detalladamente qué es, sin limitarse a dar simplemente una definición*. Tiene que quedar claro que hombres y mujeres pueden sufrirlo (aunque las segundas tengan más riesgo), que se puede producir vertical y horizontalmente, que también afecta a personas becarias y colaboradores/as externos/as, que se materializa en conductas sexuales ofensivas para quién las recibe, que este desagrado no se tiene por qué expresar abiertamente, que para determinadas conductas no es necesario la reiteración, etc. Es interesante debatir sobre diferentes supuestos que generen interrogantes, para que la reflexión y el debate genere una visión más crítica del entorno laboral al respecto.
- *Es conveniente desmontar preconcepciones sobre la intención de la persona que realiza conductas sexuales y poner énfasis en la importancia de la percepción de quien las recibe. Cuando la conducta sexual es grave (ejm: chantaje) o se deja entrever la ofensa, la intención obviamente no es buena.*
- *Otras preconcepciones a desmontar son las relativas a la frecuencia de imposición de denuncias falsas por parte de mujeres. Se debe informar también sobre la presencia de una cláusula que penaliza las falsas acusaciones.*
- *Finalmente hay que trabajar las preconcepciones sobre la promoción laboral de la mujer a través del sexo y sobre la visión de éste como oportunidad. Este contenido formativo pierde su sentido si en la organización se realizan prácticas de promoción laboral poco transparentes y no ligadas a antigüedad, conocimientos, habilidades y actitudes de la persona promocionada.*
- Es de suma importancia *evidenciar los hándicaps presentes a la hora de dar a conocer y denunciar el acoso*, concienciar sobre la dificultad probatoria y sobre la importancia de apoyar y actuar como testigos. Necesariamente ha de quedar claramente explicada en el protocolo la inmunidad frente a represalias y el compromiso de la organización con este principio, para que el miedo a ser reprendidos/as o incluso a perder el empleo no frene la colaboración.

- *Otra cuestión a abordar es la legitimación del acoso sexual laboral y la culpabilización de la persona acosada (actitud provocadora / apariencia provocativa/ no parar acoso a tiempo). Se trata de evidenciar cómo a través de estos mecanismos que llegan incluso a activarse inconscientemente, realizamos atribuciones equivocadas y dañinas.*
- *Informar, a ser posible atendiendo a situaciones concretas, sobre las consecuencias del acoso sexual laboral a todos los niveles puede ser una forma de generar una mayor empatía con la persona acosada y de visibilizar los efectos colaterales que el fenómeno tiene sobre la propia organización laboral y sus componentes.*
- *El desconocimiento del fenómeno por parte de los/as trabajadores hace necesaria la aclaración de la forma de proceder ante casos de acoso sexual laboral a través de las diferentes vías de denuncia. Hay que incidir en que el acoso sexual laboral es un fenómeno regulado, que se puede y debe denunciar, pese a su posible normalización.*

D. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE BUENAS PRÁCTICAS

- *Creación de redes de trabajo entre sindicatos (quienes afrontan el reto de generar más confianza a los/as trabajadores/as), la patronal (que como colectivo muestra insuficiente sensibilización hacia el fenómeno y precisa informarse y formarse más al respecto) y la ITSS (cuyos profesionales necesitan más conocimientos sobre la caracterización del fenómeno para que su formación trascienda de lo estrictamente legal), para intercambiar conocimientos y buenas prácticas en torno a la materia.*

4.4.3 CUESTIONES RELATIVAS A LA FASE ASISTENCIAL Y DISCIPLINARIA

- *Cuando el tamaño de la organización laboral lo permita, se han de crear comisiones interdisciplinarias (derecho, sociología, psicología, organización de empresas, etc), a ser posible con personal con formación en materia de igualdad y con formación específica sobre acoso sexual laboral adquirida o por adquirir a través del plan formativo.*
- *La graduación de las infracciones se debe realizar atendiendo a su gravedad real, considerando criterios objetivos como la existencia de chantajes, la reiteración de acoso por parte de una misma persona, la afectación a más de una persona, etc; y teniendo muy presente la importancia de la percepción de la persona acosada sobre las conductas sexuales recibidas y las consecuencias que han tenido éstas en ella. Así se proporciona una protección y sanción proporcionada y no se invisibilizan casos de acoso leve.*

4.5 Limitaciones del estudio y cuestiones a tener en cuenta en futuras investigaciones sobre la materia.

Una vez señaladas las aportaciones realizadas en la presente Tesis Doctoral, llega el momento de indicar también las limitaciones que se vislumbran en su realización, tanto en lo referente a la metodología como en lo relativo al contenido, ya que determinados aspectos requerirían de una mayor profundidad, una mayor extensión y/o perspectivas adicionales.

Desde estas páginas hemos pretendido realizar una panorámica general del acoso sexual laboral en España, una reconstrucción de su proceso de identificación, conceptualización y tratamiento, de los marcos teóricos que lo explican y de su caracterización cuantitativa y cualitativa, así como de la percepción social que de este fenómeno tienen los agentes sociales implicados en su prevención y control.

Gran parte de las limitaciones que a continuación se señalan vienen explicadas por la naturaleza del trabajo de investigación, una Tesis Doctoral, que en este caso no cuenta ni con apoyo de personal ni con especiales medios económicos. Otras limitaciones responden a decisiones tomadas cuando las alternativas que se presentan son numerosas. Y es que toda elección supone una renuncia.

Pero, en todo caso, las limitaciones son también opciones que se vislumbran para establecer líneas de investigación posteriores a la Tesis Doctoral. La elección de una temática como el acoso sexual laboral, con el gran volumen de dimensiones interrelacionadas que se entremezclan en su comprensión, así como la escasa producción documental sociológica de referencia, abre un enorme abanico de posibilidades de desarrollo futuro, algunas de las cuales se exponen a continuación.

- *El contexto espacial de referencia* establecido para el análisis de la segunda unidad de análisis, los discursos, ha sido la provincia de Valladolid. Sería interesante realizar este análisis a nivel estatal, profundizando en la percepción social sobre el acoso sexual de los agentes implicados en su prevención y control del ámbito español, que a fin y al cabo es el ámbito en el que opera la legislación laboral y penal referida al fenómeno en cuestión. No obstante, y de cara a recoger determinadas especificidades para la elaboración de los obligados protocolos de actuación contra el acoso sexual laboral, también resultaría incluso más interesante analizar la percepción social en contextos micro, como lo puede ser cualquier sector o subsector de actividad o incluso en organizaciones laborales concretas.
- *El universo de estudio y la muestra* tomada para la aplicación de las técnicas cuantitativas y cualitativas podía haber sido diferente o más amplia. En el caso de la encuesta, hemos optado por centrarnos en las personas ocupadas, realizando 390

encuestas. El principal criterio que ha guiado la delimitación ha sido la experiencia laboral de los sujetos. Podíamos haber tenido en cuenta a las personas activas e incluso también a aquellas inactivas pero con experiencia laboral. Para lograr una mayor representatividad dentro de nuestras posibilidades de acción, optamos por establecer una muestra significativa al 95% para la población de personas ocupadas. En el caso de los grupos de discusión, entendemos que se han realizado en cantidad adecuada aplicando los ejes estructurantes más significativos, logrando la saturación teórica. No obstante, en el caso de las entrevistas en profundidad hubiera sido interesante realizar alguna más a sindicatos no representados o incluso a personas víctimas de acoso sexual laboral. Estas últimas podrían ser el universo de estudio de posteriores investigaciones.

- En relación a *los objetivos* de la Tesis, en un primer momento se barajó la posibilidad de medir la incidencia del acoso sexual laboral en Castilla y León. Esta opción no se llevó a cabo por dos razones fundamentales. En primer lugar, por las dificultades asociadas a la medición de un fenómeno de esta naturaleza, como es el caso del establecimiento de un proceso de medición adecuado (por la subjetividad que conlleva) o de la consecución de participación y de respuestas verdaderas exentas del sesgo de deseabilidad social (generalmente la población es reacia a contestar preguntas de naturaleza sexual). Por otra parte, nos pareció más interesante y novedoso centrarnos en el estudio de la percepción social. Consideramos que con los objetivos finalmente planteados realizábamos aportaciones más enriquecedoras. Sin embargo, la medición del fenómeno puede constituir el objetivo de futuras investigaciones, ya que a través de esta Tesis Doctoral hemos llegado a importantes conclusiones sobre las limitaciones en la medición y las alternativas más eficaces para solventarlas.

- Generalmente, a la hora de profundizar en la comprensión de fenómenos de naturaleza sexual como es el caso que nos ocupa, se parte de una *perspectiva de análisis* heteronormativa, es decir, que tiene en cuenta únicamente una orientación sexual heterosexual. Varias asociaciones de gays y lesbianas han denunciado la especial incidencia que tiene el acoso sexual laboral en este colectivo. A pesar de que la principal motivación para el ejercicio del acoso sexual (el ejercicio del poder jerárquico y de género) y la principal causa explicativa (el sexismo estructural) argumentadas por los modelos teóricos y por especialistas en la materia también pueden explicar en parte el acoso llevado a cabo contra personas homosexuales, es necesaria una mayor profundización en sus especificidades. Existen evidencias de que el acoso sexual que sufren estas personas es utilizado como herramienta para discriminarles/as por su orientación sexual¹⁰⁸. Esta perspectiva de análisis no se ha tenido en cuenta en esta Tesis Doctoral pero nos parece relevante tomarla en consideración en las próximas investigaciones.

¹⁰⁸ Algunos análisis sobre cómo trata la jurisprudencia americana e inglesa casos concretos de acoso sexual laboral entre personas del mismo sexo lo podemos encontrar en Earnshaw y Sedmak (1999).

Bibliografía y fuentes documentales

BIBLIOGRAFÍA

Acker, Joan (1990). Hierarchies, jobs, bodies: a theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4, 136-158.

Aleman, María Carme, Mozo, Carmen y Luc, Verónica (2000). *El acoso sexual en diferentes sectores económicos en Andalucía y Cataluña*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Allport, Henry (1974). *El problema de la percepción*. Argentina: Ediciones Nueva Visión.

Alonso, Luis Enrique (1994). Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la Sociología cualitativa. En Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez (Coords), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales* (pp. 65-91). Madrid: Síntesis.

--- (1996). El grupo de discusión en su práctica: memoria social, intertextualidad y acción comunicativa. *Revista Internacional de Sociología*, 13, 5-36.

--- (1998). *La mirada cualitativa en Sociología*. Madrid: Fundamentos.

Álvarez, Víctor (1990). Los Grupos de discusión. *Cuestiones Pedagógicas*, 6, 201- 207.

Álvaro, Andrés Patricio (2004). *La percepción social de los periodistas y de los medios de comunicación en España*. Tesis Doctoral dirigida por Esteban López Escobar Fernández y defendida en la Universidad de Navarra.

Amorós, Celia (1991). Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales. En Virginia Maqueira y Cristina Sánchez (Comps.), *Violencia y sociedad patriarcal* (pp. 39-54). Madrid: Pablo Iglesias.

Amutio, Alberto (2004). Afrontamiento del estrés en las organizaciones: un programa de manejo a nivel individual/grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20, 77-93.

Ariño, Concepción, Aznar, Tomás, Enguiluz, Mercedes, Samantier, M^a Luisa, Oliveros, Teresa, Yago, Teresa, Palacios, Gemma y Magallón, Rosa (2011). ¿Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación?. *Gaceta sanitaria: Órgano oficial de la Sociedad Española de Salud Pública y Administración Sanitaria*, 25 (2), 146-150. Consulta on-line en: <http://www.elsevier.es/es/revistas/gaceta-sanitaria-138/se-puede->

[evaluar-perspectiva-genero-los-proyectos-90003178-originales-2011](#) [Consulta: 12 de agosto de 2011]

Ballesteros, Esmeralda (2010). La igualdad de oportunidades y el modelo neoliberal de desarrollo económico: un matrimonio mal avenido. *Sociología del Trabajo*, 70, 65-85.

Baker, Douglas, Terpstra, David y Larntz, Kinley (1990). The influence of individual characteristics and severity of harassing behavior on reactions to sexual harassment. *Sex Roles*, 22, 305-325.

Barak, Azy, Fisher, William A. y Houston, Sandra (1992). Individual difference correlates of the experience of sexual harassment among female university students. *Journal of Applied Social Psychology*, (22) 1, 17-37.

Bardin, Laurence (2002). *Análisis de contenido*. Madrid: Akal.

Bauman, Laurie J. y Adair, Elissa G. (1992). The use of ethnographic interviewing to inform questionnaire construction. *Health Education Quarterly*, 19, 9-23.

Becerril, Diego (2008). La percepción social del divorcio en España. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 187-208.

Benavides, Fernando, Gimeno, David, Benach, Joan, Martínez, Javier, Jarque, Juan Antonio y Berra, Aurora (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16, 222-229.

Benería, Lourdes (2003). *Gender, development and globalization*. Nueva York: Routledge.

Berga, Ana (2005). La perspectiva de género: una nueva mirada a la realidad social. *Educación social: Revista de intervención socioeducativa*, 31, 15-24.

Berger, Peter y Luckmann, Thomas (1993). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Bericat, Eduardo (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social*. Barcelona: Ariel.

Bers, Trudy (1989). The popularity and problems of focus-group research. *College and University*, 64, 260-268.

Blakely, Gerald, Blakely, Eleanor y Moorman, Robert (1998). The effects of training on perceptions of sexual harassment allegations. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 71-83.

Blanco, Cruz (2003). *Acoso moral, miedo y sufrimiento: Eichmanw en la globalización*. Madrid: Ediciones del Orto.

Blanco, Rocío y Pérez, Jose Antonio (Coords.) (2010). *Presente y futuro de la Sociología de la Empresa y de las Organizaciones: contribuciones desde el ámbito docente e investigador*. Zaragoza: Egido Editorial.

Blumer, Herbert (1979). Social problems as collective behaviour. *Social Problems*, 18, 298-306.

Bonil, Josep, Sanmartí, Neus, Tomás, C y Puyol, Rosa María (2004). Un nuevo marco para orientar respuestas a las dinámicas sociales: el paradigma de la complejidad. *Investigación en la escuela*, 53, 1-20.

Bosch, Esperanza y Ferrer, Victoria A. (2000). La violencia de género: de cuestión privada a problema social. *Intervención Psicosocial. Revista sobre igualdad y calidad de vida*, 9 (1), 7-19.

Botía, Carmen y Duarte, Alejandro (2010). Incidencia política como misión de la Sociología del Trabajo: una propuesta que incorpora la metodología de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 28 (2), 277-298.

Brandsaeter, Marianne C. y Widerberg, Karin (1992). *Sex I arbeid I norge*. Oslo: Tiden Norsk Forlag.

Bravo, Ellen y Cassedy, Ellen (1992). *The guide to combating sexual harassment*. Nueva York: John Wiley & Sons.

Brodsky, Carroll (1976). *The harassed worker*. Lexington: DC Heath and Company.

Bulmer, Ralph (1979). Mystical and mundane in kalam classification of birds. En Ellen, Roy y David, Reason (Eds.), *Classification in their social context* (pp. 57-79). London: Academic Press.

Calder, Bobby (1977). Focus groups and the nature of qualitative marketing research. *Journal of Marketing Research*, XIV, 363-364.

Calle, Mercedes, González, Carmen y Núñez, Juan Antonio (1988). *Discriminación y acoso sexual a la mujer en el trabajo*. Madrid: Largo Caballero.

Campillo, Neus (1993). El discurso de la excelencia: Comte y los sansimonianos. En Alicia Puleo (Coord), *La filosofía contemporánea desde una perspectiva no androcéntrica* (pp. 33-36). Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.

Carol, Mary Rose (1992). Women and property: gaining and losing ground. *Faculty Scholarship Series Paper*, 18-19, 421-460. Consulta on-line en: http://digitalcommons.law.yale.edu/fss_papers/1819 [Consulta: 12 de agosto de 2011]

Chamberlaine, Lindsey, Crowley, Martha, Tope, Daniel y Hodson, Randy (2008). Sexual harassment in organizational context. *Work and Occupations*, 26, 21-49.

Charney, Dara y Russell, Ruth (1994). An overview of sexual harassment. *American Journal of Psychiatry*, 151, 10-17.

Comte, Auguste (1982). *Catecismo positivista*. Madrid: Editora Nacional.

Cooper, Jennifer (2001). *Hostigamiento sexual y discriminación: una guía para la investigación y resolución de casos en el ámbito laboral*. Méjico: Universidad Nacional Autónoma de Méjico.

Corbetta, Piergiorgio (2003). *Metodología y técnicas de investigación social*. Madrid: McGraw Hill.

Coren, Stanley y Ward, Lawrence (1979). *Sensation and perception*. Nueva York: Academic Press.

Coster, Stacy, Estes, Sarah Beth y Mueller, Charles W. (1999). Routine activities and sexual harassment in the workplace. *Work and Occupations*, 26, 21-49.

Cox, Tom y Griffiths, Amanda (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. En Schabracq, Marc. J, Jacques A.M. Winnubst y Cary L. Cooper (Eds), *Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Cox, Tom, Griffiths, Amanda y Rial - González, Eusebio (2000). *Research on work-related stress*. Luxemburgo: Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Craig, M. Elisabeth (199). The effects of selective evaluation on the perception of female cues in sexually coercive and noncoercive males. *Archives of Sexual Behavior*, 22, 415-432.

Crooks, Robert y Baur, Karla (1993). *Our sexuality*. Reedwood City: Benjamin Cummings.

Crull, Peggy (1982). Stress effects of sexual harassment on the job: Implications for counseling. *American Journal of Orthopsychiatry*, 52, 539-544.

Cruz, Adrienne y Klinger, Sabine (2011). *Gender-based violence in the world of work: overview and selected annotated bibliography*. Génova: International Labour Office Working Paper 3. Consulta on-line en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_99_engl.pdf [Consulta: 15 de junio de 2012]

Cruz, Pepa (1995). *Percepción social de la familia en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

Dansky, Bonnie S. y Kilpatrick, Dean G. (1997). Effects of sexual harassment. En William O'Donohue (Ed.), *Sexual harassment: theory, research, and treatment* (pp. 152-174). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Darley, John y Latané, Bibb (1968). Bystander intervention in emergencies: diffusion of responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8, 377-383.

Dávila, Andrés (1994). Las perspectivas metodológicas cualitativa y cuantitativa en las Ciencias Sociales: debate teórico e implicaciones praxeológicas. En Juan Manuel Delgado y Juan Gutiérrez (Coords.), *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales* (pp. 69-83). Madrid: Síntesis.

De Miguel, Ana (1996). El conflicto de géneros en la tradición sociológica. *Sociológica. Revista de pensamiento social*, 1, 125-150.

--- (1999). La Sociología olvidada. *Política y Sociedad*, 32, 161-171.

De Vega, José Augusto (1991). *El acoso sexual como delito autónomo*. Madrid: Colex.

De Vicente, Fernando (2007). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo desde la perspectiva del Derecho Internacional y el Derecho Comunitario Europeo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 67, 83-120.

Del Rey, Salvador (1993). Acoso sexual y relación laboral. *Relaciones Laborales*, 1, 223-233.

Di Martino, Vitorio, Hoel, Helge y Cooper, Cary (2003). *Preventing violence and harassment in the workplace*. Dublín: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas. Consulta on-line en: www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2002/109/en/1/ef02109en.pdf [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Díaz, Rafael (2009). *Percepción social del cannabis en la juventud. Un estudio en la comarca del Alto Gallego (Huesca)*. Tesis Doctoral dirigida por José Carrasquer Zamora y defendida en la Universidad de Zaragoza.

Durán, María Ángeles (1988). *De puertas adentro*. Madrid: Instituto de la Mujer. Serie de Estudios nº 12.

Duverger, Maurice (1971). *Métodos de las Ciencias Sociales*. Barcelona: Ariel.

Earnshaw, Jill y Sedmark, Nancy (1999). *Sexual orientation and same-sex harassment: coverage of employment discrimination legislation in the United Kingdom and the United States*. Manchester: Manchester School of Management.

Elías, Angel, Borja, Antón, Ugarteburu, Itziar, Cerrato, Javier, Larrazabal, Eider, Iradi, Jon y Apellaniz, Iñigo (2008). *Estudio de factores organizacionales que pueden fomentar la aparición de riesgos psicosociales en los sectores de la industria siderometalúrgica y limpieza y servicios a la sociedad de la CAPV*. Guipuzkoa: Unión General de Trabajadores.

Elías, Angel, Cerrato, Javier, Apellaniz, Iñigo, Ugarteburu, Itziar, Larrazabal, Eider, Borja, Antón, Iradi, Jon y García, Celia (2009). *Análisis de riesgos psicosociales en el trabajo entre las/os trabajadoras de limpieza, hostelería y seguridad en la Universidad del País Vasco*. Guipuzkoa: Argitalpen Zerbitzua Servicio Editorial.

Elias, Norbert y Scotson, John L. (1965). *The established and the outsiders*. Londres: Cass.

Ellis, Samuel, Barak, Azy y Pinto, Adaya (1991). Moderating effects of personal cognitions on experienced and perceived sexual harassment of women at the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1320 -1337.

EMER Estudios (1994). *El acoso sexual de la mujer en el trabajo*. Valencia: Institut de la Dona.

Engels, Federico (1976). *El origen de la familia, de la propiedad privada y del Estado*. Madrid: Ayuso.

Escudero, Ricardo (1993). El acoso sexual en el trabajo. *Relaciones Laborales*, 24, 468-479.

Escudero, Ricardo, Escudero, Azucena, Fabregat, Gema, Mendoza, Natividad, Menéndez, Remedios, Roldán, Arantza y Otaegui, Amaia (2008). *Orientaciones y herramientas para incorporar la igualdad de género en la negociación colectiva*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Consulta on-line en: http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/recursos/99998/195875-texto_completo.pdf [Consulta: 15 de junio de 2012]

Farley, Lin (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. Nueva York: Warner Books.

Fausto - Sterling, Anne (1985). *Myths of gender. Biological theories about women and men*. Nueva York: Basic Books.

Fernández, Concepción (1998). *Jóvenes violentos. Causas psicosociológicas de la violencia en grupo*. Barcelona: Icaria.

Finkel, Lucila (1994). *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Fitzgerald, Louise F, Shullman, Sandra L, Bailey, Nancy y Richards, Margaret (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in academia and the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.

Fitzgerald, Louise F, Swan, Suzanne y Marley, Viki J. (1996). But was it really sexual harassment?. Legal, behavioral, and psychological definitions of the workplace victimization of women. En William O'Donohue (Ed), *Sexual harassment. Theory, research and treatment* (pp. 5 -28). Londres: Ally & Bacon.

Foucault, Michel (1977). *Historia de la sexualidad: la voluntad de saber*. Madrid: Siglo XXI.

--- (1986). *Historia de la sexualidad: el uso de los placeres*. Madrid: Siglo XXI.

--- (1987). *Historia de la sexualidad: la inquietud de sí*. Madrid: Siglo XXI.

--- (2001) *La hermenéutica del sujeto*. Argentina: Fondo de Cultura.

Frías, Sonia (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 2, 329-365.

Frutos, María Dolores (2010). Identidad de género en las trayectorias académicas y profesionales de las mujeres. *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, (3) 3, 336-356.

Fuller, Richard C. y Myers, Richard (1941). Some aspects of a theory of social problems. *American Sociological Review*, 6, 24-32.

García, Cristina y García, Susana (2000). Para una valoración del trabajo más allá de su equivalente monetario. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 17, 39-64.

García, Cristina y Rendón, Teresa (2004). El empleo femenino en México y España: un análisis comparativo de sus características actuales. *Revista de Economía Mundial*, 10 – 11, 23-57.

García, María Antonia y Rollón, Gema (1999). Sobre la Sociología del Trabajo: perspectiva docente y perspectiva discente. *Revista Complutense de Educación*, (10) 1, 61-92.

García, Jorge (2005). *El trabajo como relación social. Una problematización del modo de construcción del objeto a partir de la Sociología del salariado de Pierre Neville*. Tesis Doctoral dirigida por Carlos Prieto Rodríguez y defendida en la Universidad Complutense de Madrid.

Garrido, Alicia, Argulló, M^a Silveria y Palomero, Coral (2006). *Las mujeres jóvenes y el trabajo*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Gartner, Rosemary y McCarthy, Belinda (1991). The social distribution of femicide in urban Canada, 1921-1988. *Law and Society Review*, 25, 287-311.

Gil, Javier, García, Eduardo y Rodríguez, Gregorio (1994). El análisis de los datos obtenidos en la investigación mediante grupos de discusión. *Enseñanza*, XII, 183-199. Consulta on-line en: http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=bibliuned:20428&dsID= analisis_datos.pdf [Consulta: 01 de junio de 2010]

Gil, Juana María, Rubio, Ana, Daza, María del Mar y Martín, Ana (2012). *Acoso sexual y acoso por razón de sexo como violencia de género. Algunas aclaraciones*. Granada: Universidad de Granada.

Giner, Salvador (2001). *Teoría Sociológica Clásica*. Madrid: Ariel.

Giuffre, Patti A. y Williams, Christine L. (1994). *Boundary lines. Labeling sexual harassment in restaurants*. *Gender and Society*, (8) 3, 378-401.

Glaser, Barney y Strauss, Anselm (1967). *The discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.

Glick, Peter y Fiske, Susan (1996). The ambivalent sexism inventory. Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 7, 491- 512.

Goldman, Alfred E. y McDonald, Susan S. (1987). *The group depth interview. Principles and practice*. Nueva Jersey: Prentice Hall.

Gómez, Carmuca (2001). Mujeres y trabajos: Principales ejes de análisis. *Papers. Revista de Sociología*, 63/64, 123-140.

Gómez, José Antonio, Garrido, Fernando y Vera, Esperanza (2008). Percepción social de los derechos de propiedad agroambiental. El caso de Andalucía. *Revista Internacional de Sociología*, 51, 145-175.

González, Fernando (2009). Del discurso machista a la violencia de género. *Revista de Estudios de Juventud*, 86, 153-174.

Grathoff, Richard (1989). *Milieu und lebenswelt. Einführung in die phänomenologische Soziologie und die sozialphänomenologische Forschung*. Francfort del Main: Suhrkamp Verlag.

Gruber, James E. (1992). A typology of personal and environmental sexual harassment: research and policy implications for the 1900's. *Sex Roles*, 26, 447-464.

Gruning, Larissa (1990). Using focus group research in public relations. *Public Relations Review*, XVI, 36-49.

Guasch, Oscar (1993). Para una Sociología de la sexualidad. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 66, 105-122.

Guasch, Oscar y Osborne, Raquel (2003). Avances en la Sociología de la Sexualidad. En Oscar Guasch y Raquel Osborne (Comps.), *Sociología de la Sexualidad* (pp. 1-24). Madrid: Siglo XXI.

Guttek, Bárbara A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey Bass.

--- (1992). Understanding sexual harassment. *Notre Dame Journal of Law, Ethics and Public Policy*, 6, 335-392.

Hartman, Heidi (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En Cristina Borderías, Cristina Carrasco y María Carme Alemany (Coords.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 253-291). Barcelona: Icaria.

Hearn, Jeff y Parkin, Wendy (1995). *Sex at work: the power and paradox of organization sexuality*. Brighton: Wheatsheaf Books.

Hernández, Daniel (2000). Cultura y vida cotidiana. Apuntes teóricos sobre la realidad como construcción social. *Sociológica*, 43, 87-102.

Hesson, Matthew y Fitzgerald, Louise (1997). Sexual harassment: a preliminary test of an integrative model. *Journal of Applied Social Psychology*, 27, 877-901.

Hulin, Charles L. (1999). *A framework for the study of sexual harassment in organizations: climate, stressors, and patterned responses*. Comunicación presentada en el Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology en San Francisco.

Husserl, Edmund (1954). *Invitación a la fenomenología*. Barcelona: Paidós.

Ibáñez, Jesús (1986). *Más allá de la Sociología. El grupo de discusión: teoría y crítica*. Madrid: Siglo XXI.

Ibáñez, Mónica, Lezaun, Zuriñe, Serrano, Mariola y Tomás, Gema (2007). *Acoso sexual en el ámbito laboral. Su alcance en la Comunidad Autónoma de Euskadi*. Deusto: Universidad de Deusto.

INMARK Estudios (2007). *El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Kanter, Rosabeth (1977). Some effects of proportions on group life. Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82 (5), 965-990.

Katz, Roger C., Hannon, Roseann y Whitten, Leslie (1996). Effects of gender and situation on the perception of sexual harassment. *Sex Roles*, 34, 35-42.

Kohn, Melvin (1976). Looking back. A 25 year review and appraisal of social problems research. *Social Problems*, 24, 94-112.

Krueger, Richard (1991). *El grupo de discusión. Guía práctica para la investigación aplicada*. Madrid: Pirámide.

Lagarde, Marcela (2006). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México: Universidad Autónoma de México.

Lamoca, Miguel y Pérez, Rocío (2008). El acoso sexual laboral en la empresa: una realidad oculta. *Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo*, 9, 179-194.

Langelan, Martha J. (1993). *Back Off! How to confront and stop sexual harassment and harassers*. Nueva York: Fireside.

Lee, T.R. (1981). The public's perception of risk and the question of irrationality. En F. Warner y D. H. Slater (Eds.), *The assessment and perception of risk* (pp. 5-16). Londres: Royal Society of London.

Lengermann, Patricia M. y Niebrugge-Brantley, Jiu (1993). Teoría feminista contemporánea. En George Ritzer (Dir.), *Teoría sociológica contemporánea* (pp. 393-409). Madrid: McGraw Hill.

Lerma, Malela, Mateo, Pilar Laura y Bolea, Sara (2008). El acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral. *Cuadernos para la igualdad entre hombres y mujeres*, 2. Zaragoza: Casa de la Mujer del Ayuntamiento de Zaragoza. Consulta on-line en: http://www.zaragoza.es/contenidos/sectores/mujer/Cuad_igualdad_acoso.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Liazos, Alex (1982). *People first. An introduction to social problems*. Boston: Allyn & Bacon.

Lipovetsky, Gilles (2002). *La tercera mujer. Permanencia y revolución de lo femenino*. Barcelona: Anagrama.

López, José Ángel y Pérez, Félix Ramón (2004). ¿De qué estrés hablan los estudios sobre su medida en enfermería? Resultados a partir de una revisión bibliográfica (1980 – 2003). *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 20, 65-75.

López, Juan (2005). Herramientas para el trabajo sociológico. En Julio Iglesias y Antonio Trinidad (Coords.), *Leer la sociedad. Una introducción a la Sociología General* (pp. 57-90). Madrid: Tecnos.

Lorente, Miguel (2001). Agresión a la mujer: realidades, mitos, y creencias. En Asunción Bernárdez (Ed.), *Violencia de género y sociedad: una cuestión de poder* (pp. 65-75). Madrid: Ayuntamiento de Madrid. Instituto de Investigaciones Feministas de la Universidad Complutense de Madrid.

Lorente, Miguel y Lorente, José Antonio (1998). *Agresión a la mujer: maltrato, violencia y acoso. Entre la realidad social y el mito cultural*. Granada: Comares.

Lousada, José Fernando (1996). *El derecho de los trabajadores a la protección frente al acoso sexual*. Granada: Comares.

Lucas, Antonio y García, Pablo (2002). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: McGraw Hill.

MacKinnon, Catharine (1979). *Sexual harassment of working women: a case of sex discrimination*. New Haven: Yale University Press.

Malamuth, Neil, Addison, Tamara y Koss, Mary (2000). Pornography and sexual aggression: are there reliable effects and can we understand them?. *Annual Review of Sex Research*, 11, 26-91. Consulta on-line en: <http://www.sscnet.ucla.edu/comm/malamuth/pdf/00arsr11.pdf> [Consulta: 03 de septiembre de 2009]

Maldonado, Eduardo (2009). *Complejidad: revolución científica y teoría*. Bogotá: Universidad del Rosario.

Marín, Florentino (2006). Análisis estadístico de los delitos contra la libertad e indemnidad sexual. *Revista Índice*, 15, 17-19. Consulta on-line en: <http://www.revistaindice.com/numero15/p17.pdf> [Consulta: 24 de julio de 2011]

Markn, Patricia Y. y Collinson, David (2002). Over the pond and across the water: developing the field of “Gendered Organizations”. *Gender, Work and Organization*, 9 (3), 244- 265.

Martín, Manuel y Martín, Esperanza (1999). *Las violencias cotidianas cuando las víctimas son mujeres*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

- Martínez, Julio José (1997). *Acoso sexual en las relaciones laborales*. Buenos Aires: Astrea.
- Martínez, Isabel, Pastor, Rosa, Bonilla, Amparo y Amigot, Patricia (2008). *Imaginario cultural, construcción de identidades de género y violencia: formación para la igualdad en la adolescencia*. Madrid: Instituto de la Mujer. Colección de Estudios nº 103.
- McGolgan, Aileen y FGS Consulting (2004). *II Informe sobre acoso sexual en el lugar de trabajo en la Unión Europea*. Consulta on-line: <http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/gender/publications/Multi-Country/SexualHarassmentReport.pdf> [Consulta: 20 de marzo de 2010]
- Mejías, Ana María (2001). *El acoso sexual en el trabajo. Análisis y propuestas para su prevención*. Valencia: Unión General de Trabajadores. Consulta on-line en: <http://webs.uvigo.es/pmayobre/textos/varios/2acoso.pdf> [Consulta: 08 de mayo de 2012]
- Mena, Luis y Murillo, Soledad (2007). *Detectives y camaleones: el grupo de discusión, una propuesta para la investigación cualitativa*. Madrid: Talasa Ediciones.
- Mendizábal, Nora (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Irene Vasilachis (Coord.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 65 – 105). Barcelona: Gedisa.
- Merton, Robert (1971). *Contemporary social problems*. Nueva York: Harcourt, Brace y Jovanovich.
- Mesa, José (1847). *Traducción del Manifiesto del Partido Comunista*. Madrid: La Emancipación.
- Meyer, John. P. y Allen, Natalie J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. Thousand Oaks: Sage.
- Mill, John Stuart (1996). The subjection of women. En John M. Robson (Ed.), *Collected Works* Vol. XXI. *Essays on equality, law, and education* (pp. 259-340). Londres: Routledge.
- Milgram, Stanley (1981). *La obediencia a la autoridad*. Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Montañés, Manuel (2009). *Metodología y técnica de investigación participativa*. Teoría y práctica de una estrategia de investigación participativa. Barcelona: Universidad Abierta de Cataluña.
- Mora, Belvy (2004). *Apuntes para una lectura en clave feminista. Del acoso sexista a la sexualización del acoso sexual*. Mujeres en Red. Consulta on-line en: <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article50> [Consulta: 12 de julio de 2009]

Morales, J. Francisco, Moya, Miguel, Enrique, Rebollosa, Fernández, J.M, Huici, Carmen, Darío, José y Pérez, J.A. (1994). *Psicología Social*. Madrid: McGraw Hill.

Moreno, Bernardo y Báez, Carmen (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Morgan, Robin (1988). *Sisterhood is global. The international women's movement anthology*. Nueva York: Anchor Press.

Morín, Edgar (1984). *Ciencia con conciencia*. Barcelona: Ánthropos.

--- (1986). *El método I: la naturaleza de la naturaleza*. Madrid: Cátedra.

--- (1987). *El método II: la vida de la vida*. Madrid: Cátedra.

--- (1988). *El método III: el conocimiento del conocimiento*. Madrid: Cátedra.

--- (1992). *El método IV: las ideas. Su hábitat, su vida, sus costumbres, su organización*. Madrid: Cátedra.

--- (1994). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona: Gedisa.

--- (2001). *Teñir el clap clab*. Barcelona: La Campana.

Morris, Celia (1994). *Bearing witness: sexual harassment and beyond. Everywoman's story*. Nueva York: Little Brown & Company.

Moscovici, Serge (1986). *Psicología Social II. Pensamiento y vida social. Psicología Social y problemas sociales*. Buenos Aires: Paidós.

Moya, Miguel (1994). Percepción social y de personas. En J. Francisco Morales (Ed.), *Psicología Social* (pp. 93-119). Madrid: McGraw Hill.

Moyer, Robert y Nath, Anjan (1998). Some effects of brief training interventions on perceptions of sexual harassment. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 333-356.

Mozo, Carmen (1997). La profesionalidad no tiene sexo: estrategias empresariales y prácticas de profesionalización en el sector comercial de seguros. *Trabajo. Revista andaluza de relaciones laborales*, 3, 71-88.

Mulas, Alejandro (1987). La dignidad de la mujer en el trabajo. Informe sobre el problema del acoso sexual en los Estados miembros de las Comunidades Europeas. Informe Rubenstein sobre el problema del hostigamiento sexual en los Estados miembros de la Comunidad Europea. *Documentación Laboral*, 22, 133 -138.

Murillo, Soledad (2005). Violencia de género: de los planes de actuación a la Ley Orgánica. *Cuadernos de Trabajo Social*, 18, 227-229.

--- (2007). Un gesto político frente a la violencia contra las mujeres. *Revista de Educación*, 342, 167-188.

--- (2008). La Ley de Igualdad y su proyección en el futuro de las mujeres trabajadoras. En Rosa María Capell (Ed.), *Cien años trabajando por la igualdad* (pp. 279-292). Madrid: Fundación Largo Caballero.

Muñoz, Juan (2005). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS ti*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.

Navarro, Natalia (2007). *Desigualdades de género en las organizaciones: procesos de cambio organizacional pro equidad*. Perú: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Consulta on-line en: <http://www.dhl.hegoa.ehu.es/recursos/482> [Consulta: 15 de octubre de 2012]

Navarro, Yolanda, Climent, José António y Ruiz María José (2012). Percepción social del acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (30) 2, 541-561.

Nicolson, Paula y Ussher, Jane M. (1992). *The psychology of women and health care*. Basingstoke: MacMillan.

Nicolson, Paula (1997). *Poder y género en las organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa?*. Madrid: Narcea.

Nieva, Verónica F. y Gutek, Bárbara (1981). *Women and work: a psychological perspective*. Nueva York: Praeger.

Novo, María (1995). *La educación ambiental, bases éticas, conceptuales y metodológicas*. Madrid: Universitas.

O'Brien, Robert (1991). Sex ratios and rape rates: a power control theory. *Criminology*, 29 99 -114.

Osborne, Raquel (1987). Simmel y la "cultura femenina". Las múltiples lecturas de unos textos viejos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 40, 97-111.

--- (2005). Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad. *Política y Sociedad*, (42) 2, 163-180.

--- (2009). *Apuntes sobre la violencia de género*. Barcelona: Bellaterra.

Ovejero, Anastasio (1999). *Fundamentos de la Psicología Jurídica e investigación criminal*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

--- (2006). Ovejero, Anastasio (2009). El mobbing o acoso psicológico en el trabajo: Una perspectiva psicosocial. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (1), 101-121.

Palmer, Anya (1993). *Less equal than other. Survey of lesbian and gay men at work*. Londres: Stonewall.

Peiró, José María (1996). Psicología social de las organizaciones. En Jose Luís Álvaro, Alicia Garrido y Jose Ramón Torregrosa (Eds.), *Psicología social aplicada* (pp. 155-198). Madrid: McGraw Hill.

--- (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Pirámide. Madrid.

Peñacoba, Cecilia, Díaz, Laura, Goiri, Esperanza y Vega, Raquel (2000). Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés: un análisis comparativo entre bomberos con y sin experiencia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16 (3), 341-356. Consulta on-line en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=231317662006> [Consulta: 27 de julio de de2011]

Pérez, María Teresa (1990). El acoso sexual en el trabajo: su sanción en el orden social. *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, 2, 181-1990.

Pérez, María Teresa (2007). La función de los interlocutores sociales y de la negociación colectiva en la Ley Orgánica de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres 3/2007. Los Planes de Igualdad en las Empresas. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2, 261-278.

Pérez, Rocío (2012). Las limitaciones en la cuantificación del acoso sexual laboral en España. *Athenea Digital*, (12) 2, 199-219.

Pérez, Rocío y Rodríguez, Carmen (2013). Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, (31) 1, (pendiente de publicación).

Pernas, Begoña, Olza, Josefina y Román, Marta (2000). *El acoso sexual en el trabajo en España*. Madrid: Paralelo Edición.

Pernas, Begoña y Ligeró, Juan Andrés (2003). Más allá de una anomalía: el acoso sexual en la encrucijada entre sexualidad y trabajo. En Raquel Osborne y Oscar Guasch (Comps.), *Sociología de la Sexualidad* (pp. 126-158). Madrid: Siglo XXI.

Perry, Elissa, Kulik, Carol y Schmitke, James (1998). Individual differences in the effectiveness of sexual harassment awareness training. *Journal of Applied Social Psychology*, 28, 698-723.

Philips, C.M., Stockdale, Janet A. y Joeman, Lynda M. (1989). *The risks in going to work. The nature of people's work, the risk they encounter and the incidence of sexual harassment, physical attack and threatening behaviour*. Londres: The Suzy Lamplugh Trust.

Plevan, Bettina B. (2001). Use of expert testimony in sexual harassment suits. En Samuel Estreicher (Ed.), *Sexual harassment in the workplace*. Proceedings of New York University 51st Annual Conference on Labor (pp. 553-573). Londres: Kluwer Press.

Pörhölä, Maili y Kinney, Terry A. (2010). *El acoso: contextos, consecuencias y control*. Barcelona: Universidad Abierta de Cataluña.

Prieto, Carlos (1999). Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos y recorridos, caminos por recorrer. *Revista Política y Sociedad*, 32, 141-149.

Pryor, John B. y Stoller, Lynnette M. (1994). Sexual cognition processes in men high in the likelihood to sexually harass. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20, 163-169.

Rey, Fernando (2004). Comentario a los informes del Consejo de Estado sobre el impacto por razón de género. *Teoría y realidad constitucional*, 14, 505-526.

--- (2010). Igualdad entre mujeres y hombres en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español. *Estudios Constitucionales*, 2, 527-564.

Rizo, Marta (2005). La Psicología Social y la Sociología Fenomenológica. Apuntes teóricos para la exploración de la dimensión comunicológica de la interacción. *Global Media Journal*, 2 (3). Consulta on-line en: http://gmje.mty.itesm.mx/articulos3/articulo_4.html [Consulta: 01 de agosto de 2011]

Rock, Irvin (1985). *La percepción*. Barcelona: Labor.

Rodríguez, Ariadna (2009). *El proceso de comunicación mediática del caso Prestige: efectos sobre la percepción social de la población afectada*. Tesis Doctoral dirigida por Juan de Dios Ruano Gómez y defendida en la Universidad Autónoma de Barcelona.

Rodríguez, Armando (1993). *Acoso sexual, hurtos y otras causas de despido*. Buenos Aires: Alcotán.

Rodríguez, Carmen y Luengo, Tomasa (2003). Un análisis del concepto de familia monoparental a partir de una investigación sobre núcleos familiares monoparentales. *Papers. Revista de Sociología*, 69, 59-82.

Rodríguez, Gregorio, Gil, Javier y García, Eduardo (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Aljibe.

Rodríguez, Isabel, González-Morales, María Gloria y Carbonell, Salvador (2007). El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el Trabajo*, 42, 18-25.

Rojas, Osvaldino (1997). *El desarrollo del Derecho Laboral en Puerto Rico e Iberoamérica y su interrelación con el desarrollo político*. San Juan: Ramallo Bross Printing.

Romito, Patricia (2007). *Un silencio ensordecedor. La violencia ocultada contra mujeres y niños*. Barcelona: Montesinos Ensayo.

Roozeboom, Maartje B, Houtman, Irene y Van den Bossche, Seth (2008). Monitoring psychosocial risks at work. En Stavroula Leka y Tom Cox (Eds.), *The European framework for psychosocial risk management* (pp. 17-36). Nottingham: I-Who.

Rosado, María Jesús, García, Francisco y Matarín, Eva (2008). La percepción de la realidad social. Análisis de los mensajes sociales. *Revista Prisma Social*, 1, 1-46.

Rosado, María Jesús, García, Francisco, Pérez, Rocío, Rodríguez, Javier y González, Carlos (2012). *El género en los medios. La imagen de mujeres y hombres en la prensa y en los informativos de la televisión*. Madrid: Fundación para la Investigación Social Avanzada.

Ross, Edward A. (1977). The intuitive psychologist and his shortcomings, distortions in the attribution process. En Leonard Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 173-220). Nueva York: Academic Press.

Ross, Lee y Nisbett, Richard E. (1991). *The person and the situation: perspectives of social psychology*. Nueva York: Mc-Graw Hill.

Rubenstein, Michael (1987). *The dignity of women at work. A report on the problem of sexual harassment in the Member States of the European Communities*. Luxemburgo: Commission of the European Communities.

Rubenstein, Michael y De Vries, Ineke (1993). *How to combat sexual harassment at work. A guide to implementing the European Commission code of practice*. Luxemburgo: Commission of the European Communities.

Ruiz, José (2007). *Metodología de la investigación cualitativa*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Ruiz, José Ignacio e Izpizua, María Antonia (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Ruiz, Ramón N. (2010). Colaboración y conflicto: una aproximación a la Sociología de las Organizaciones. En Rocío Blanco y José Antonio Pérez (Eds.), *Presente y futuro de la Sociología de la Empresa y de las Organizaciones: contribuciones desde el ámbito docente e investigador* (pp. 159-172). Zaragoza: Egido Editorial.

Sabitha, Marican (2008). Sexual harassment awareness training at workplace: Can it affect administrators perception?. *Journal of Administration and Governance*, 3 (2), 1-16.

Saguer, Laura (2001). Commentary on Schultz. Reconceptualizing sexual harassment. En Samuel Estreicher (Ed.), *Sexual harassment in the workplace*. Proceedings of New York University 51st Annual Conference on Labor (pp. 159 – 169). Londres: Kluwen Press.

Schultz, Vicki (2001). Reconceptualizing sexual harassment. En Samuel Estreicher (Ed.), *Sexual harassment in the workplace*. Proceedings of New York University 51st Annual Conference on Labor (pp. 3-159). Londres: Kluwen Press.

Schütz, Alfred y Luckmann, Thomas (1977). *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Segalés, Jaime y Fayos, Rosa (2003). *El acoso en el trabajo. Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*. Materiales formativos de Emakunde. Consulta on-line en: http://www.emakunde.es/images/upload/relaciones_2_c.pdf. [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Segurado, Almudena, Argulló, Esteban, Rodríguez, Julio, Argulló, María Silveria, Boada, Joan y Medina, Raúl (2008). Las relaciones interpersonales como fuente de riesgo de acoso laboral en la Policía Local. *Psicothema*, 20 (4), 739-744.

Semmel, Bernard (1984). *John Stuart Mill and the pursuit of virtue*. New Haven: Yale University Press.

Serna, María del Mar (1994). Acoso sexual en las relaciones laborales. *Revista de Relaciones Laborales en América Latina Cono Sur*, 2, 33-48.

Serrano, Mariola (2003). Un paso más hacia la equiparación jurídica entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. En María Luisa Setién y María Silvestre (Coords.), *Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad* (pp. 221-236). Bilbao: Universidad de Deusto.

Serrano, Noemí, Rey, Fernando y Mata, Ricardo (2009). *Estrategias para la prevención y control del acoso sexual en el empleo*. Valladolid: Consejería de Economía y Empleo.

Setién, María Luisa y Silvestre, María (2003). *Problemas de las mujeres, problemas de la sociedad*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Sheffey, Susan y Tindale, Scott (1992). Perceptions of sexual harassment in the workplace. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 1502-1520.

Silverman, Deirdre (1976). Sexual harassment: Working women's dilemma. *Quest: a Feminist Quarterly*, (3) 3, 15-24.

Simmel, Georg (1988). *Sobre la aventura*. Barcelona: Península.

Soria, Miguel Ángel y Armadans, Inmaculada (2009). Efectos de la victimización sobre la percepción social de la prisión y las medidas alternativas. *Papers. Revista de Sociología*, 93, 143-150.

Spector, Paul E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, cause, and consequences*. Thousand Oaks: Sage.

Staub, Ervin (1999). The roots of evil: social conditions, cultural personality and basic human needs. *Personality and Social Psychology Review*, 14, 140-150.

Stockdale, Janet E. (1993). *Acoso sexual en el trabajo*. En Jenny Firth – Cozens y Michael A. West (Comps.), *La mujer en el mundo del trabajo: perspectivas psicológicas y organizativas* (pp. 75-89). Barcelona: Ediciones Morata.

Strauss, Anselm L. (1987). *Qualitative analysis for social scientifics*. Nueva York: Cambridge University Press.

--- (1994). Grounded theory methodology - an overview. En Norman K. Denzin e Yvonna S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 273-285). Newbury: Sage Publications.

Strauss, Anselm L. y Corbin, Juliet (1990). *Basics of qualitative research: grounded theory, procedures and techniques*. Newbury: Sage Publications.

Subirats, Marina y Castells Manuel (2007). *Mujeres y hombres ¿Un amor imposible?*. Madrid: Alianza Editorial.

Sullivan, Thomas J., Thompson, Kenrick, Wright, Richard, Gross, George, R. y Spady, Dale (1980). *Social problems: divergent perspectives*. Nueva York: John Wiley and Sons.

Tábara, David (2001). La medida de la percepción social del medio ambiente: una revisión de las aportaciones realizadas por la Sociología. *Revista Internacional de Sociología*, 28, 127-171.

Tajfel, Henri (1969). Social and cultural factors in perception. En Gardner Linzey y Elliot, Aronson (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (pp. 315-394). Addison Wesley: Reading.

Tangri, Sandra, Burt, Martha y Johnson, Leonor (1982). Sexual harassment at work: three explanatory models. *Journal of Social Issues*, 38, 35-54.

Tangri, Schwartz y Hayes, Stephanie M. (1997). Theories of sexual harassment. En William O'Donohue (Ed), *In sexual harassment: theory, research, and treatment* (pp. 112-127). Needham Heights: Allyn and Bacon.

Taylor, Steve y Bodgan, Robert (1990). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Buenos Aires: Paidós.

Terpstra, D. y Baker, D. (1987). A hierarchy of sexual harassment. *The Journal of Psychology*, 121, 599-605.

Thacker, Rebeca A. y Ferris, Gerald R. (1991). Understanding sexual harassment in the workplace. The influence of power and politics within the dyadic interaction of harasser and target. *Human Resource Management Review*, 1, 23-37.

Thacker, Rebeca A. y Goodmann, Stephen F. (1993). Male / female differences in perceptions and effects of hostile environment sexual harassment. Reasonable assumptions?. *Public Personnel Management*, 22, 461-673.

Thomas, David A. y Ely, Robin J. (1996). Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. *Harvard Business Review*, 74 (5), 79-90.

Till, Frank J. (1980). *Sexual harassment: a report on the sexual harassment of students*. Washington: National Advisory Council on Women's Educational Program.

Torns, Teresa (1995). Mercado de trabajo y desigualdades de género. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 6, 81-92.

--- (2000). Paro y tolerancia social de la exclusión: el caso de España. En Margaret Maruani, Chantal Rogerat y Teresa Torns (Dirs.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (pp. 311-326). Barcelona: Icaria.

--- (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. *Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 15, 53-73.

Torns, Teresa, Borrás, Vicent y Romero, Alfonso (1999). El acoso sexual en el mundo laboral: un indicador patriarcal. *Sociología del Trabajo*, 36, 57-78.

Torregrosa, José Ramón y Fernández, Concepción (1984). La interiorización de la estructura social. En Jose Ramón Torregrosa y Eduardo Crespo (Eds.), *Estudios básicos de psicología social* (pp. 185-199). Barcelona: Hora.

Touraine, Alain (1999). De la antigua a la nueva Sociología del Trabajo. *Sociología del Trabajo*, 35, 3-24.

Trinidad, Antonio, Carrero, Virginia y Soriano, Rosa (2006). *Teoría fundamentada "Grounded Theory". La construcción de la teoría a través del análisis interpretacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Colección de Cuadernos Metodológicos nº 37.

Tuladhar, Jyoti (2004). *Sexual harassment at the workplace in Nepal*. Génova: International Labour Office.

Uggen, Christopher y Blackstone, Amy (2004). Sexual harassment as a gendered expression of power. *American Sociological Review*, 69, 169-190.

Urra, Javier (2007). *SOS... Víctima de abusos sexuales*. Madrid: Pirámide.

Val, Alejandra (2004). *La percepción social del desnudo femenino en el arte (siglos XVI – XIX). Pintura, mujer y sociedad*. Tesis Doctoral dirigida por Julia Varela Fernández y defendida en la Universidad Complutense de Madrid.

Valiente, Celia (1994). El feminismo de estado en España. El Instituto de la Mujer 1983 – 1994. *Centro de Estudios Avanzados en Ciencias Sociales*, 58, (S.p).

--- (1999). La importancia de la política simbólica: la prohibición del acoso sexual en el trabajo en España. En Cristina Sánchez, Margarita Ortega y Celia Valiente (Coords.), *Género y ciudadanía. Revisiones desde el ámbito privado* (pp. 485-508). Madrid: Instituto Universitario de Estudios de la Mujer de la Universidad Autónoma de Madrid.

--- (2008). Las mujeres en España desde 1975: destacados avances en ausencia de ciertos debates. *Mediterráneo Económico*, 14, 267-283.

Vallés, Miguel S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis.

--- (2005). Metodología y tecnología cualitativas. Actualización de un debate desde la mirada más atenta en la obra de Barney G. Glaser. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 9, 145-170.

Vázquez, Dolores (1998). *Análisis de la negociación colectiva en la Comunidad Foral de Navarra desde la perspectiva de género*. Navarra: Instituto Navarro de la Mujer.

Vendrell, Joan (1999). *Pasiones ocultas. De cómo nos convertimos en sujetos sexuales*. Barcelona: Ariel.

Vicente, Miguel (2006). *Desde el análisis de contenido hacia el análisis del discurso: la necesidad de una apuesta decidida por la triangulación metodológica*. Comunicación presentada en el IX Congreso Espacio Iberoamericano de Comunicación de Sevilla.

Watts, Douglas M. y Ebbut, David (1987). More than the sum of the parts: research methods in group interviewing. *British Educational Research Journal*, 13, 25-54.

Weber, Max. (1921). *Economía y sociedad*. Méjico: Fondo de Cultura Económica.

--- (1978). *Ensayos de metodología sociológica*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Weeks, Jeffry (1977). *Coming out. Homosexual politics in Britain from the nineteenth century to the present*. Londres: Longman.

--- (1981). *Sex, politics and society. The regulation of sexuality since 1800*. Londres: Longman.

--- (1993). *El malestar de la sexualidad: significados, mitos y sexualidades modernas*. Madrid: Talasa.

Weeks, Elaine Lunsford, Boles, Jaqueline M., Garbien, Albeno P. y Blount, John (1986). The transformation of sexual harassment from a private trouble into a public issue. *Sociological Inquiry*, 4, 432-455.

Wells, William D. (1974). Group interviewing. En Robert Ferber (Ed), *Handbook of marketing research* (pp. 136-146). Nueva York. Mc-Graw Hill.

Welst, Sandy (1999): Gender and sexual harassment. *Annual Review of Sociology*, 25, 169-190.

Whaley, Gary L. (1997). Towards and integrative model of sexual harassment: an examination of power, attitudes, gender / role match, and some interactions. *Defense Equal Opportunity Management Institute Research Series Publication*, (97) 12, 1-15.

Wise, Sue y Stanley, Liz (1992). *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.

Wolf, Naomi (1991). *The beauty myth*. Londres: Vintage.

Woodward, Joan (1965). *Industrial organization: theory and practice*. Oxford: Oxford University Press.

Zimbardo, Philip, Haney, Craig, Banks, Curtis y Jaffe, David (1986). La psicología social del encarcelamiento: privación, poder y patología. *Revista de Psicología Social*, 1, 95-105.

FUENTES DOCUMENTALES

AMG Servicios Integrados (2011). Protocolo para la prevención y actuación del acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo en el trabajo en la empresa. Consulta on-line en: <http://www.amgserviciosintegrados.es/descargas/Protocolo%20para%20la%20Prevencion%20y%20Actuacion%20de%20Acoso%20en%20AMG.pdf> [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Consulta on-line en: <http://www.un.org/es/documents/udhr/> [Consulta: 15 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966a). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Consulta on-line en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0014.pdf> [Consulta: 15 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966b). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Consulta on-line en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/0015.pdf> [Consulta: 15 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Consulta on-line en: http://www.defensa.gob.es/Galerias/areasTematicas/observatorio/fichero/normativa/SB_D_OM_ConvencionCDAW.pdf [Consulta: 17 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1985). Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el avance de la mujer. Consulta on-line en:

<http://www.un.org/womenwatch/confer/nfls/Nairobi1985report.txt> [Consulta: 15 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1992). Recomendación General 19 relativa a la violencia contra la mujer. Consulta on-line en: <http://www.acnur.org/biblioteca/pdf/1281.pdf> [Consulta: 18 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1993). Declaración sobre la eliminación de la violencia contra las mujeres. Consulta on-line en: <http://www.nodo50.org/mujeresred/violencia-dec-ONU.html> [Consulta: 15 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (1995). IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Consulta on-line en: <http://www.cinu.org.mx/biblioteca/documentos/dh/ConfBeijing1995.htm> [Consulta: 19 de septiembre de 2008]

Asamblea General de las Naciones Unidas (2000). 23ª Sesión Especial. Consulta on-line en: <https://www.un.org/es/development/devagenda/gender.shtml> [Consulta: 24 de junio de 2012]

Asamblea General de las Naciones Unidas (2006). Estudio a fondo sobre todas las formas de violencia contra la mujer. Consulta on-line en: http://www.observatorioviolencia.org/upload_images/File/DOC1164822961_N0641977.pdf [Consulta: 20 de septiembre de 2008]

Ayuntamiento de Valencia (2011). Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Consulta on-line en: [http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/\\$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1](http://www.valencia.es/mujer/mujer.nsf/0/A028C2D896FFA1CEC12578B600384424/$FILE/PROTOCOLO%20ACOSO%20SEXUAL.pdf?OpenElement&lang=1) [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Caja Canarias (2010). Protocolo de acoso moral y sexual. Consulta on-line en: http://www.fesugt.es/pdfs/planes_igualdad/sectores/plan_igualdad_caja_canarias.pdf [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Caja Madrid (2011). Protocolo para la prevención del acoso sexual, laboral y por razón de sexo. Consulta on-line en: http://www.fepca.es/Textos_Legales/APIYPPASCAJAMADRID.htm [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Comisión Europea (1998). Sexual harassment in the workplace in the European Union. Consulta on-line en: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/shworkpl.pdf> [Consulta: 12 de abril de 2012]

Comisión Europea (2002a). Código práctico de conducta para combatir el acoso sexual. Consulta on-line en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917b_es.htm [Consulta: 28 de octubre de 2008]

Comisión Europea (2002b). Comunicación del 11 de marzo de 2002 sobre cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). Consulta on-line: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/19/seccionUnicaTextCompl4.pdf [Consulta: 04 de agosto de 2011]

Comisión Europea (2004). Report on sexual harassment in the workplace in the European Union Member States. Consulta on-line en: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/Rev_INSHT/2002/19/seccionUnicaTextCompl4.pdf [Consulta: 16 de abril de 2012]

Compañía de seguros y reaseguros CASER (2009). Protocolo para la prevención y tratamiento del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral. Consulta on-line en: <http://www.comfia.net/seguros/html/14257.html> [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Consejo de las Comunidades Europeas (1976). Directiva 76/207/CEE, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres. Consulta on-line en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_es.htm [Consulta: 12 de diciembre de 2008]

Consejo de las Comunidades Europeas (1990). Resolución de 29 de mayo de 1990, sobre la protección de la dignidad de la mujer y hombre en el trabajo. Consulta on-line en: http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10917a_es.htm [Consulta: 20 de septiembre de 2008]

Consejo de las Comunidades Europeas (1991). Declaración de 19 de diciembre de 1991, relativa a la aplicación de la Recomendación de la Comisión sobre la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Consulta on-line en: [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204\(01\):ES:NOT](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31992Y0204(01):ES:NOT) [Consulta: 05 de enero de 2009]

Constitución Española de 1978. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/1978/12/29/pdfs/A29313-29424.pdf> [Consulta: 2 de enero de 2009]

Emakunde (2011). Propuesta de protocolo para combatir el acoso sexual y sexista en el trabajo. Consulta on-line en: <http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/material-formativo>

Equal Employment Opportunity Commission. Consulta on-line en: <http://www.eeoc.gov> [Consulta: 08 de enero de 2009]

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Consulta on-line en: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/> [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (2005). Percepción social de la ciencia y la tecnología en España 2004. Madrid: Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología. Consulta on-line en: http://icono.fecyt.es/informesypublicaciones/Documents/libro_psc04.pdf [Consulta: 01 de junio de 2011]

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (1996). II Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Consulta on-line en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/26/en/1/ef9726en.pdf> [Consulta: 17 de julio de 2011]

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2000). III Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Consulta on-line en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf> [Consulta: 17 de julio de 2011]

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2005). IV Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Consulta on-line en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> [Consulta: 13 de marzo de 2010]

Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (2010). IV Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo. Consulta on-line en: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf> [Consulta: 17 de junio de 2012]

Fundación Mujeres (2010). Acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral. Madrid: Ministerio de Igualdad. Consulta on-line en: www.navarra.es/NR/rdonlyres/.../monografico_acoso_sexual1.pdf [Consulta: 17 de abril de 2012]

Gamesa (2010). Protocolo de actuación en caso de acoso. Consulta on-line en: <http://www.gamesacorp.com/recursos/doc/capital-humano/nuestras->

[personas/protocolo-de-actuacion-en-caso-de-acoso-laboral.pdf](#) [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Grupo FCC (2010). Protocolo para la prevención de situaciones de acoso laboral y sexual. Consulta on-line en: http://www.fcc.es/fccweb/wcm/idc/groups/public/documents/document/mdaw/mde3/~edispu/cm_006330.pdf [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Instituto Nacional de Estadística (2010). Encuesta de la Población Activa. Segundo trimestre de 2010. Consulta on-line en: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0 [Consulta: 4 de junio de 2010]

Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2008). Informe Anual. Consulta on-line en: http://www.mtin.es/itss/web/que_hacemos/Estadisticas/doc/Memoria_2008/MemoriaAnualITSS2009Fe_20090706.pdf [Consulta: 10 de marzo de 2010]

Instituto Andaluz de la Mujer (2012). Resolución de 31 de enero por la que se prueba el modelo de protocolo para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo y el establecimiento de un procedimiento especial para los casos que puedan producirse en la empresa. Consulta on-line en: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/teleig/file.php/1/modelo_protocolo_acoso.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer. Consulta on-line: <http://www.inmujer.gob.es> [Consulta: 10 de marzo de 2010]

Instituto de la Mujer (1988). I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1988 – 1990. Consulta on-line en: http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer (1993). II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1993 – 1995. Consulta on-line en: http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Home [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer (1997). III Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 1997 – 2000. Consulta on-line en: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer> [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer (2003). IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2003 – 2006. Consulta on-line en:

http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?pagename=InstitutoMujer%2FPPage%2FIMUJ_Home [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer (2008). Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres 2008 – 2011. Consulta on-line en: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/ministerio/igualdad-de-genero/planestrategicofinal.pdf?documentId=0901e72b80b0251b> [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Instituto de la Mujer e Instituto Nacional de Estadística (2009). Mujeres y hombres en España 2009. Consulta on-line en: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh09.pdf> [Consulta: 02 de marzo de 2010]

Instituto Navarro para la Igualdad y Enred Consultoría (2012). Conocer el acoso sexual y el acoso por razón de sexo: aplicación práctica. Navarra: Gobierno de Navarra. Consulta on-line en: http://www.navarra.es/home_es/Gobierno+de+Navarra/Organigrama/Los+departamentos/Asuntos+Sociales+Familia+Juventud+y+Deporte/Publicaciones/Publicaciones+propias/Igualdad+de+Genero/programa.htm [Consulta: 04 de mayo de 2012]

La Montañesa (2008). Protocolo de acoso sexual y moral. Consulta on-line en: http://planesdeigualdad.uab.cat/index.php/es/planes-de-igualdad/doc_details/169-protocolo-acoso-sexual-y-moral-la-montanesa-veolia-transporte [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Ley 9/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Consulta on-line en: http://www.boe.es/aeboe/consultas/bases_datos/doc.php?id=BOE-A-1980-5683 [Consulta: 13 de junio de 2012]

Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Consulta on-line en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r1-l8-1988.html [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/10/pdfs/A32590-32611.pdf> [Consulta: 20 de marzo de 2009]

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/11/24/pdfs/A33987-34058.pdf> [Consulta: 20 de marzo de 2009]

Ley Orgánica 11/1999, de 30 de abril, de modificación del Título VIII del Libro II del Código Penal. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/1999/05/01/pdfs/A16099-16102.pdf> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Ley Orgánica 15/2003, de 25 de noviembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/11/26/pdfs/A41842-41875.pdf> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2004-21760> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Organización Internacional del Trabajo (1958). Convenio Nº 111 de 1958 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Consulta on-line en: <http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm> [Consulta: 12 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1985). Resolución de sobre Igualdad de Oportunidades e Igualdad de Tratamiento para el Hombre y la Mujer en el Empleo. Consulta on-line en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1985/85B09_348_engl.pdf [Consulta: 12 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1988). Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de sobre el Convenio Nº 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Consulta on-line en: [http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=121&chapter=25&query=\(%23docno%3D251988G*\)+%40ref&highlight=&querytype=bool](http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/pdconvs.pl?host=status01&textbase=ilospa&document=121&chapter=25&query=(%23docno%3D251988G*)+%40ref&highlight=&querytype=bool) [Consulta: 12 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1989). Extracto de conclusiones de la reunión tripartita de expertos sobre medidas especiales de protección para las mujeres e igualdad de oportunidades y trato. Consulta on-line: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> [Consulta: 13 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1990). Coloquio tripartito sobre igualdad de oportunidades y trato para hombres y mujeres en el empleo en los países industrializados. Consulta on-line en: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> [Consulta: 20 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1991). Resolución de 1991 relativa a la acción de la OIT para las Mujeres Trabajadoras. Consulta on-line: <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm> [Consulta: 13 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1996). Estudio general de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de sobre el Convenio N° 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Consulta on-line en: http://training.itcilo.org/ils/CD_Use_Int_Law_web/additional/Library/Spanish/ILO_S_B/96_frset.htm [Consulta: 15 de octubre de 2008]

Organización Internacional del Trabajo (1999). International women's day, 8 march 1999. A world free of violence against women: violence against women in the world of work. Consulta on-line en: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_265_engl.pdf [Consulta: 15 de junio de 2012]

Organización Internacional del Trabajo (2011). La igualdad en el trabajo: un objetivo que sigue pendiente de cumplirse. Informe con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Consulta on-line en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_154780.pdf [Consulta: 15 de junio de 2012]

Organización Internacional del Trabajo (2012). Igualdad de Género y trabajo decente. Convenios y recomendaciones claves para la igualdad de género 2012. Consulta on-line en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_088160.pdf [Consulta: 12 de mayo de 2012]

Parlamento Europeo y Comisión de las Comunidades Europeas (1991). Recomendación 92/131/CEE, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Consulta on-line: <http://vlex.com/vid/recomendacion-dignidad-mujer-hombre-15456821> [Consulta: 25 de noviembre de 2008]

Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas (1994). Resolución de 11 de febrero de 1994, sobre designación de un Consejero en las empresas a los efectos de combatir los casos de acoso sexual.

Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas (2002). Directiva 2002/73/CE, de 23 de septiembre de 2002, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/doue/2002/269/L00015-00020.pdf> [Consulta: 20 de diciembre de 2008]

Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas (2006). Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. Consulta on-line en: <http://eur->

lex.europa.eu/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!DocNumber&lg=es&type_d oc=Directive&an doc=2006&nu doc=54 [Consulta: 23 de diciembre de 2008]

Parlamento Europeo y Consejo de las Comunidades Europeas (2007). Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo. Resolución de 21 de diciembre de 2007, por la que se registra y publica el acta de prórroga para el año 2008, del Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2007 y sus anexos. Consulta on-line en: http://ec.europa.es/employment_social/nexs/2007/apr/harassment_violence_at_work_e n.pdf [Consulta: 2 de enero de 2009]

Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se apueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Consulta on-line en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?dDocName=095093 [Consulta: 13 de diciembre de 2012]

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Consulta on-line: <http://www.boe.es/boe/dias/1995/03/29/pdfs/A09654-09688.pdf> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral. Consulta on-line en: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-8758> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Consulta on-line: <http://www.boe.es/boe/dias/2000/08/08/pdfs/A28285-28300.pdf> [Consulta: 12 de marzo de 2009]

Salud Mental Europa (2010). Violencia contra las mujeres en el trabajo. ¡Hablemos de ello! Las repercusiones sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo. Consulta on-line en: http://www.aen.es/docs/daphne_libro.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones Obreras (2003). Guía sindical para abordar el acoso sexual en el trabajo. Consulta on-line en: http://www.saama.ahige.org/pdf/Guia_acoso_sexual_en_el_trabajo.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Secretaría Confederal de la Mujer de Comisiones obreras (2009). La acción sindical frente al acoso sexual. Consulta on-line en: http://www.ccoo.es/comunes/recursos/1/643292-Guia_sindical_La_accion_sindical_frente_al_acoso_sexual.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Secretaría de Estado para la Función Pública (2011). Resolución de 28 de julio por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella. Consulta on-line en: <http://www.educacion.gob.es/dctm/ministerio/horizontales/igualdad-genero-/acuerdoacososexualporrazondesexo40boe8-8-201141.pdf?documentId=0901e72b80e81bac> [Consulta: 16 de mayo de 2012]

Secretaría de la Mujer de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (2011). Guía de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Consulta on-line: http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2011/3/20110314guia_prl_de_genero.pdf [Consulta: 04 de mayo de 2012]

Universidad de Cádiz (2011). Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso sexista. Consulta on-line: <http://www.uca.es/igualdad/portal.do?TR=A&IDR=1&identificador=6910> [Consulta: 16 de mayo de 2012]

U.S Merit Systems Protection Board (1981). *Sexual harassment in the federal workplace. Trends, progress and continuing challenges*. Washington: Government Printing Office.

Worldwatch Institute (2000). World Values Survey. Consulta on-line en: http://www.worldvaluessurvey.org/wvs/articles/folder_published/survey_2000/files/root_q_2000.pdf [Consulta: 23 de abril de 2009]